

Les activités durables liées au café, un vecteur d'émancipation des femmes ? Le cas de l' "Asociación de Mujeres Organizadas de Biolley" au Costa Rica

Auteur : Vercruysse, Noémie

Promoteur(s) : Razy, Elodie

Faculté : Faculté des Sciences Sociales

Diplôme : Master en sciences de la population et du développement, à finalité spécialisée
Coopération Nord-Sud

Année académique : 2020-2021

URI/URL : <http://hdl.handle.net/2268.2/11019>

Avertissement à l'attention des usagers :

Tous les documents placés en accès ouvert sur le site le site MatheO sont protégés par le droit d'auteur. Conformément aux principes énoncés par la "Budapest Open Access Initiative"(BOAI, 2002), l'utilisateur du site peut lire, télécharger, copier, transmettre, imprimer, chercher ou faire un lien vers le texte intégral de ces documents, les disséquer pour les indexer, s'en servir de données pour un logiciel, ou s'en servir à toute autre fin légale (ou prévue par la réglementation relative au droit d'auteur). Toute utilisation du document à des fins commerciales est strictement interdite.

Par ailleurs, l'utilisateur s'engage à respecter les droits moraux de l'auteur, principalement le droit à l'intégrité de l'oeuvre et le droit de paternité et ce dans toute utilisation que l'utilisateur entreprend. Ainsi, à titre d'exemple, lorsqu'il reproduira un document par extrait ou dans son intégralité, l'utilisateur citera de manière complète les sources telles que mentionnées ci-dessus. Toute utilisation non explicitement autorisée ci-avant (telle que par exemple, la modification du document ou son résumé) nécessite l'autorisation préalable et expresse des auteurs ou de leurs ayants droit.

NOM :

Prénom :

Matricule :

Filière d'études :

Remerciements

Je tiens à remercier toutes les personnes qui ont contribué au succès de mon stage et de mon terrain de mémoire et qui m'ont aidée tout au long du processus de rédaction de ce mémoire.

Je voudrais dans un premier temps remercier ma promotrice, Mme Razy, pour le temps qu'elle m'a accordé depuis le début de mes recherches, pour le partage de ses connaissances et de ses judicieux conseils qui m'ont aidée à avancer sur la bonne voie.

Je voudrais également adresser mes remerciements à mes lectrices, Mme Maccatory, qui me suit dans mes travaux et mes stages depuis deux ans et dont l'aide et le soutien ont été plus que précieux, et Mme Claro, pour le suivi qu'elle a effectué.

Je tiens à témoigner toute ma reconnaissance aux personnes suivantes, pour leur aide dans la réalisation de ce mémoire :

Les femmes d'ASOMOBİ et leurs familles, pour leur accueil chaleureux, leur bienveillance et le désir de partager leur histoire. Les huit semaines passées quotidiennement en leur présence m'ont beaucoup apporté, tant au niveau personnel qu'intellectuel. Le courage et la persévérance de ces femmes sont, selon moi, des exemples à suivre.

Inès et Nikita, mes acolytes belges dans cette aventure costaricienne, pour le partage d'expérience et le soutien inconditionnel.

Cosa, Solange et mes parents, pour leur aide, leurs encouragements, leur présence, leur relecture et leurs corrections.

Glossaire

Beneficiador/a = celui/celle qui se charge du travail du café à partir du moment où il est récolté

Beneficio = terme désignant l'endroit dans lequel le café est traité à partir du moment où les producteurs le récoltent jusqu'à ce qu'il soit torréfié

Colon = monnaie costaricaine (1 colon costaricain ~ 0.0015 €)

« *Con sello de mujer* » = « Avec le sceau de la femme », slogan des paquets de café de l'association

Empoderada = émancipée

Empoderamiento = émancipation (espagnol)

Empowerment = émancipation (anglais)

Finca = parcelle

Intercambio = échange

Oficina = bureau

Posada = auberge

Socia = *asociada* = associée/partenaire

Socio = *asociado* = associé/partenaire

Sostenibilidad = durabilité

Sostenible = durable

Tostadora = torréfacteur. Terme également utilisé par les membres de l'association pour parler de l'endroit où toute la transformation du café a lieu (nettoyage, pilage, torréfaction, mouture, emballage)

Acronymes

ASOMOBİ = *Asociación de Mujeres Organizadas de Biolley*

CNP = *Consejo Nacional de Producción*

CTB = Coopération technique belge (devenue Enabel, agence belge de développement)

GAL = Groupe d'achat local

ICAFE = *Instituto del Café de Costa Rica*

IMAS = *Instituto Mixto de Ayuda Social*

INA = *Instituto Nacional de Aprendizaje*

MAG = *Ministerio de Agricultura y Ganadería*

OCDE = Organisation de coopération et de développement économiques

PPM = *Pan para el Mundo*

PSE = Paiements pour services environnementaux

OBC = Organisation à base communautaire

ONG = Organisation non gouvernementale

Piem = *Programa interdisciplinario de estudios de la mujer*

PILA = *Parque Internacional La Amistad*

UNICEF = Fonds des Nations unies pour l'enfance

WMG = *Women's Major Group*

Table des matières

Introduction	6
Le choix réfléchi d'un sujet animé par un intérêt personnel	6
Une articulation entre café, durabilité et émancipation	8
Une problématique et un plan retraçant le parcours des <i>socias</i> au sein de l'association	12
Première partie : Etudier une association caféière au Costa Rica, une évidence partagée	13
1. Le Costa Rica, pays « vert » façonné par le café	13
2. <i>Asociación de Mujeres Organizadas de Biolley</i>	16
2.1 Femmes et café, une histoire de plus de 20 ans.....	16
2.2 Une association, 36 femmes, trois niveaux d'implication.....	18
2.3 Trois projets « <i>con sello de mujer</i> »	21
2.4 PINDECO et ASOMOBI, ni ami ni ennemi.....	26
3. Sur le terrain : étudiante intégrée et objectifs clairs	29
Deuxième partie : « <i>Es una organización de mujeres, pero también es una organización familiar</i> » : l'engagement associatif aux implications personnelles, familiales et communautaires.....	32
4. « <i>Crecer como persona</i> », un engagement motivé par l'épanouissement personnel et professionnel	32
4.1 Sur les pas des fondatrices.....	32
4.2 ASOMOBI, famille de cœur ou de sang ?.....	35
4.3 Des formations et des projets personnels : un apprentissage pour la vie.....	36
5. Par les femmes pour les femmes ... et leurs familles	38
5.1 Soutien financier pour certaines	38
5.2 Espace de développement personnel pour d'autres	42
5.3 Prise de confiance en soi et auto-valorisation	42
5.4 Avantages pour toute la famille.....	44
6. Projet de café durable, un chemin vers l'<i>empoderamiento</i> des femmes au sein d'ASOMOBI ?	46
6.1 L' <i>empoderamiento</i> comme prise de liberté et d'estime de soi	46
6.2 Une intensité d'émancipation différente en fonction des femmes.....	49
Troisième partie : Les hommes et leur rapport aux activités d'ASOMOBI : simple collaboration ou désir d'inclusion, acceptation ou rejet ?	51
7. L'implication dans les activités de l'association, une histoire de femmes	51
7.1 Association 100% « féminine » ?.....	51
7.2 Perspective d'avenir différente pour les générations suivantes, un horizon incertain pour ASOMOBI ?.....	55
8. Des débuts difficiles, un présent prometteur	58
8.1 Revendication de l'égalité au sein du couple	58
8.2 Evolutions sociales dans la communauté : du rejet au soutien.....	61

Conclusion.....	66
Bibliographie	70
Rapports et autre littérature grise	76
Supports universitaires	79
Sites internet	80
Annexes	81

Introduction

Le choix réfléchi d'un sujet animé par un intérêt personnel

Le choix de mon sujet de mémoire, à savoir les effets induits sur les femmes s'impliquant dans des activités durables liées au café, m'est venu suite à la rédaction de mon travail personnel de première année de master. Pour ce dernier, je m'étais intéressée à l'émancipation des individus au travers des mouvements de transition alimentaire. J'avais pour cela interviewé deux dames faisant partie d'un groupe d'achat local (GAL) à Leuze-en-Hainaut en Belgique. L'une d'elles était également impliquée dans la création d'une coopérative d'achat local dans la même ville.

Ce qui m'a surpris, et qui a été souligné par l'une de mes interviewées, est que « *La Transition, ça passe quand même fort par les femmes* ». En effet, le groupe d'achat local dans lequel les deux interviewées se procurent leurs aliments a été créé par le Collectif des Femmes Leuzoises. Ce groupe est donc basé sur une initiative exclusivement féminine. Ma seconde interviewée m'a parlé quant à elle de l'investissement de sa famille au sein du GAL en m'expliquant qu'elle devait souvent motiver son mari à y participer. « *Et ça visiblement, c'est souvent la femme ou la maman qui tire beaucoup* », a-t-elle conclu. Lors d'une discussion qu'elle a eue avec le gérant du magasin zéro déchet de Leuze-en-Hainaut (O'Sillo¹), ce dernier a également affirmé que sa clientèle était essentiellement féminine.

Tout ceci m'a amenée à réfléchir à la place de la femme dans ce type d'alternative et aux effets induits par leur investissement. Il s'agit, entre autres, de la raison pour laquelle j'ai pu trouver mon lieu de stage, qui m'a également servi de terrain de mémoire, au sein de la *Asociación de Mujeres Organizadas de Biolley* (ASOMOB²). Cette association, composée de 36 membres et exclusivement créée et gérée par des femmes depuis 1997, se trouve dans le petit village reculé de Biolley au sud du Costa Rica (carte en Annexe 1). L'association met en place trois activités principales génératrices de revenus. La première, et la plus importante, est celle de la transformation, de la vente et prochainement de la production de café durable, appelé *Café Cerro Biolley*. Actuellement, l'association achète le café aux producteurs du village, tous des hommes. Une dizaine de membres d'ASOMOB² a commencé à s'adonner à la caféiculture dans leur propre *finca* (parcelle) pour être en mesure de vendre leur production à l'association, dans quelques années. L'objectif est de fournir du café 100% « féminin » à la clientèle, « *de la mata a la tasa* » (du plant à la tasse) (Angelina³). La deuxième activité concerne le projet de tourisme rural à travers l'hébergement de visiteurs et l'organisation de visites et randonnées guidées par l'association, notamment dans le *Parque Internacional La Amistad* (PILA), site inscrit au patrimoine mondial de l'Unesco depuis 1983⁴. La dernière activité concerne la création de bijoux et de porte-clés

¹ <https://www.epicerieosillo.com/>

² <http://asomobi-costarica.com/> « Association de Femmes Organisées de Biolley »

³ Tous les prénoms utilisés dans ce mémoire sont des prénoms d'emprunt.

⁴ <https://areasyparques.com/areasprotegidas/parque-internacional-la-amistad/>

artisanaux à partir de papier recyclé, de perles et de graines, entre autres. Ces activités seront détaillées et analysées plus amplement dans la suite de ce mémoire.

Je désire néanmoins préciser ici que, dans le cadre de mon mémoire, je me concentrerai sur l'activité principale qui concerne le café durable. En effet, elle est celle qui demande le plus de travail tout au long de l'année et rapporte également le plus d'argent à l'association de façon constante. L'administratrice de l'association m'a expliqué que l'activité touristique pouvait également rapporter des bénéfices importants lorsque de grands groupes séjournaient sur place, mais ce seulement de façon ponctuelle. Quant à l'activité artisanale, elle est marginale par rapport aux deux autres. Elle ne demande pas beaucoup de temps et d'implication de la part des partenaires (*asociadas*, dites aussi *socias*) et ne génère que peu de bénéfices.

Une autre raison de la focalisation de ma recherche sur l'activité de production, de transformation et de vente de café s'explique par le fait que celle-ci est à l'origine de l'association. Les activités touristique et artisanale n'ont débuté que quelques années plus tard. Lucila, une des fondatrices de l'association, présidente de cette dernière de 2004 à 2011 et encore très impliquée dans les projets d'ASOMOBÍ, m'explique la raison de ce choix :

« Il [le café] se produisait dans la région et à ce moment les prix étaient très bas et nous voulions lui donner une valeur en plus de générer des emplois. Quand nous avons commencé, les prix du café étaient très bas pour les producteurs, et nous voulions, qu'en plus de nous aider nous-mêmes, nous les aidions eux aussi à avoir de meilleurs prix, un meilleur revenu pour le café qu'ils produisaient. Nous avons donc commencé avec le café pour cette raison. » (Lucila, fondatrice)

Enfin, une dernière raison qui explique que je me suis concentrée sur le projet caféier d'ASOMOBÍ est que toutes les activités et la majorité des revenus qui en découlent sont à destination de ce projet. En effet, les bénéfices réalisés suite à la vente de café et l'accueil de touristes ou de bénévoles vont la plupart du temps aider l'association à acheter le café aux producteurs, à entretenir les machines ou à les remplacer au besoin, à payer des formateurs à aider les *socias* désireuses de planter du café à obtenir le label national *Bandera Azul Ecológica*⁵ dont je parlerai plus tard, à payer les salaires des *socias* ayant un emploi au sein de l'association, etc. Recevoir des touristes à la *posada* permet également de les sensibiliser à ce projet, de faire connaître ce dernier et de leur vendre du café. Faire travailler des bénévoles sur les infrastructures de l'association lui permet de se moderniser et d'obtenir de meilleures conditions de travail. En résumé, lorsqu'on parle d'ASOMOBÍ ou qu'on en entend parler, il s'agit principalement de l'activité de transformation et de vente de café.

⁵ <https://www.banderaazulecologica.org/>

Une articulation entre café, durabilité et émancipation

Mon mémoire traite des effets induits par l'implication des femmes dans des activités durables liées au café et s'articule autour de trois thématiques principales explicitées ci-dessous. La première concerne la culture du café en Amérique centrale. La deuxième se penche sur la notion de durabilité qui découle des activités de production, de transformation et de vente de café durable de l'association. La troisième est l'émancipation dans le cadre de ces activités. Pour chacune de ces thématiques, j'aborderai le lien qu'elle entretient avec les femmes.

La littérature mobilisée me permettra de donner des définitions *etic* des thématiques que sont la *sostenibilidad* et l'*empoderamiento* (durabilité et émancipation en espagnol) : « *An etic concept is one defined by the investigator independently of any particular context, and which can therefore serve as a basis for comparisons across cultures.* » (Hahn, Jorgenson et Leeds-Hurwitz, 2011 : 1). J'aborderai également l'approche *emic* de ces thématiques : « *An emic concept is grounded in the worldview of the participants, reconstructed by the researcher, and corresponds to the meanings participants themselves attach to their experience.* » (*Ibidem* : 1). J'ai décidé d'utiliser tout au long de ce mémoire les termes *sostenibilidad* et *empoderamiento* dans la définition qu'en donnent les *socias* elles-mêmes, *emic*, donc. J'aborderai en effet les questions qui me préoccupent à partir du terrain, afin d'en être la plus proche possible et de comprendre au mieux le point de vue des personnes y étant impliquées. Cependant, le passage préalable par les définitions *etic* est une étape utile et nécessaire pour être en mesure de comparer la réalité de terrain à la littérature scientifique. Les approches *etic* et *emic* sont en effet des manières différentes mais complémentaires d'aborder un terrain par l'observateur (*Ibidem*).

En ce qui concerne la culture de café, en 2005, l'Amérique centrale représente la troisième grande région productrice de café en Amérique latine. Elle se retrouve également au quatrième rang mondial, derrière le Brésil, le Vietnam et la Colombie. Les exportations de café cumulées des pays d'Amérique centrale représentent 10,5% du marché mondial. Au Costa Rica plus particulièrement, les petits producteurs sont très nombreux (Demyk, 2007), le café étant une culture qui peut être facilement gérée par ces derniers (Douzant-Rosenfeld et Grandjean, 2007). Au début des années 90, ces petits producteurs dans les pays d'Amérique centrale représentaient 80% de tous les caféiculteurs, ils produisaient 21% du café et occupaient 27% des caféières (Demyk, 2007). Un historique plus détaillé et spécifique au Costa Rica se trouve dans la partie suivante de ce mémoire.

Le travail caféier n'est cependant pas exempt d'inégalités entre hommes et femmes (*International Coffee Organization*, 2018). En Amérique centrale, entre 19 et 34% seulement des producteurs de café sont des femmes (*International Women's Coffee Alliance in International Coffee Organization*, 2018) et en moyenne 25% des propriétaires de terres agricoles en Amérique latine sont des exploitantes agricoles (FAO, 2011 in *International Coffee Organization*, 2018). Les femmes ont en effet moins accès à la terre,

aux crédits bancaires et à l'information en général que les hommes. Il est également prouvé que les revenus obtenus à la suite de la vente du café sont plus bas pour les femmes que pour leurs pairs masculins (*International Coffee Organization*, 2018). De plus, les femmes en Amérique latine sont mises de côté par les programmes de développement agricole, dans lesquels une vision stéréotypée est toujours présente : les *fincas* familiales doivent être gérées par des hommes comme principaux agriculteurs, et les femmes sont leurs assistantes dans leur travail. Dans cette même région, 10% des femmes travaillent dans le secteur agricole contre 25% des hommes. Dans les milieux ruraux, les enfants sont, dès leur plus jeune âge, redirigés vers des tâches sexuées : les garçons s'occupent des troupeaux, les filles des enfants et de la cuisine (Argaillot, 2014). Et pourtant, « *The performance of the [coffee] sector could be enhanced by strengthening the women who represent a crucial resource along the entire coffee value chain through their role as farmers, labourers or entrepreneurs but face severe constraints in accessing production factors.* » (*International Coffee Organization*, 2018 : 3). Nous voyons ici que le secteur caféier est bien présent en Amérique centrale et qu'il existe une inégalité entre hommes et femmes en son sein qu'il serait préférable de combler, selon l'Organisation Internationale du Café.

La notion de *durabilité*, quant à elle, est en lien avec celle de *développement durable*, l'approche permettant de parvenir à la durabilité (Laville, 2013). L'expression est apparue en 1987 sous le terme *sustainable development* dans le rapport de la Commission mondiale sur l'environnement et le développement des Nations unies, également appelé rapport Brundtland (Weiss, 2009). Ce rapport avait été demandé par l'ONU en 1982, qui avait créé à l'époque une commission à cette fin. La commission rendra en 1987 un rapport portant le nom de sa présidente : Gro Harlem Brundtland, qui apporte les bases de ce que nous appelons le développement durable (les termes *soutenable* et *viable* n'étant pas parvenus à s'imposer à l'époque) (Brunel, 2012). Il n'existe pas de consensus sur la définition de cette notion, c'est avant tout une valeur éthique : « [...] elle sous-tend la conception et la mise en œuvre de toutes les actions entreprises pour promouvoir la croissance économique tout en protégeant l'environnement (Weiss, 2009 : 223). Elle se doit de « répondre aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs. » (Rapport Brundtland, 1987 *in ibidem* : 223). Le titre du rapport, *Our common Future (Notre Avenir à Tous)*, fait déjà lui-même référence à cette dimension intergénérationnelle. L'idée est que la Terre est commune à tout le monde et qu'il est de notre devoir de la protéger. Les projets et décisions actuels doivent être pensés au regard des générations futures, afin de leur laisser une diversité naturelle et culturelle aussi importante que la nôtre (Weiss, 2009). Les Objectifs de Développement Durable (ODD), initiative à l'origine portée par la Colombie (Aubert, 2013) visant à améliorer les conditions de vie des populations dans le monde à l'horizon 2030, reflètent cette idée. Ces 17 objectifs se basent sur trois pans du développement durable : l'inclusion sociale, la croissance économique et la protection de l'environnement (Gérardin, Dos Santos, Gastineau, 2016).

L'OCDE, dans un rapport intitulé *Gender and Sustainable Development. Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women* (2008), explique que le développement durable ne peut être atteint que si un effort est mis dans le capital humain, économique et environnemental. Le rapport insiste sur le fait que les femmes dans le monde sont marginalisées et que leurs contributions à la préservation de l'environnement et au progrès social, entre autres, sont inutilisées, au détriment de la planète entière : « *Better use of the world's female population could increase economic growth, reduce poverty, enhance societal well-being, and help ensure sustainable development in all countries.* » (OCDE, 2008 : 3). Il s'agit également de ce que le Groupe Majeur des Femmes (*Women's Major Group*, WMG) de l'ONU avait lui-même préconisé en 1992 lors de la Conférence de Rio en instaurant un chapitre intitulé *Action mondiale en faveur de la participation des femmes à un développement durable et équitable* (Comité 21, 2013). Ce groupe avait été créé lorsque les gouvernements présents à la Conférence de 1992 avaient reconnu le rôle important des femmes en matière de développement durable⁶.

Plus récemment, lors de la Conférence Des Nations unies sur le développement durable au Brésil en 2012 (également appelée « Rio+20 »), les femmes ont revendiqué le lien entre le genre et le changement climatique, déclarant que leur contribution peut atténuer ce dernier, et se sont indignées face à l'accaparement des terres qui les expulse de ces dernières. En résumé, les femmes incarnent dans le monde une vision particulière du développement durable (Comité 21, 2013), et comme le Principe 20 de la Déclaration de Rio de 1992 l'affirme, : « Leur pleine participation est donc essentielle à la réalisation d'un développement durable. » (*in ibidem* : 17).

Enfin, le terme *empoderamiento*, se référant à l'*émancipation* en langue française ou à l'*empowerment* en anglais, signifie, dans sa définition *etic*, « donner du pouvoir » et « concéder à quelqu'un l'exercice du pouvoir ». Ce terme, en plus du verbe *empoderar*, traduit une action à la suite de laquelle le sujet devient un agent actif agissant au départ d'une situation concrète. Certains préféreront le terme *apoderamiento* et son verbe *apoderar* qui renvoient à l'idée de « rendre puissant » et « se faire puissant ». D'autres encore préféreront le terme de *dar poder*, qui signifie littéralement « donner du pouvoir ». L'usage du terme *empoderamiento*, qui s'est généralisé dans les discours depuis plus de 15 ans, diffère également en fonction de la discipline dans laquelle il est utilisé et peut recouvrir une grande variété de significations (León, 2017). « L'extraordinaire succès du mot aussi bien chez les activistes, les associations de femmes, les ONG, les gouvernements et les agences bilatérales et multilatérales de développement tient d'ailleurs au fait que chaque milieu lui donne un sens très différent. » (Calvès, 2009 : 743). Ceci fait de lui un terme consensuel qui ne veut, finalement, pas dire grand-chose (León, 2017) et il est compliqué de le mettre en œuvre dans les réalités de terrain (Calvès, 2009). Comme je l'ai vu au cours de Mr. Gautier Pirotte, *empoderamiento*, tout comme *empowerment* et *émancipation*, est un *buzzword* « renvoyant généralement à un idéal partagé et bien enraciné » (Granchamp et

⁶ <http://www.womenmajorgroup.org/>

Pfefferkorn, 2017 : 143) : c'est « un concept accrocheur aux contours flous qui devient [...] incontestable. » (Cornwal et Brock, 2005 in Calvès, 2009 : 743). Parmi la multitude de débats qu'ont suscité les termes *empoderamiento* et *empowerment* depuis leur apparition au milieu du 17^e siècle (León, 2017), je me focaliserai sur l'émancipation féminine, thématique qui m'intéresse prioritairement à travers mon terrain de mémoire.

L'ouvrage *La pédagogie des opprimés* (1974) du brésilien Paulo Freire est une grande source d'inspiration pour les différents travaux traitant de l'*empowerment* (Calvès, 2009). Il y préconise la construction de nouveaux rapports sociaux à travers une méthode d'éducation active, qui prend la forme d'une prise de conscience de la part des opprimés de l'oppression qu'ils subissent. Cette prise de conscience leur permettra ensuite de s'emparer des instruments qui les habiliteront à faire leurs propres choix et à devenir des sujets participant à leur propre réalité (Calvès, 2009 ; León, 2017). Freire n'utilise cependant pas le terme *empoderamiento* tel quel pour construire ses propos, mais nous retrouvons dans ces derniers l'idée d'émancipation face à une domination subie (*Ibidem*).

Le terme *empowerment* a surtout été impulsé par la seconde vague du féminisme des années 1970 (Calvès, 2009 ; Ramírez Avilés, 2012 ; León, 2017). Il a ensuite été mis en avant par Gita Sen et Caren Grown⁷ dans le texte qu'elles ont corédigé pour la troisième Conférence mondiale sur les femmes à Nairobi en 1985 (Calvès, 2009 ; León, 2017). Ce même texte est ensuite traduit en espagnol en 1988 par le *Programa interdisciplinario de estudios de la mujer* (Piem, Programme interdisciplinaire d'études des femmes) du *Colegio de México*, qui développe le terme *empoderamiento* à partir de celui d'*empowerment*. Ce texte préconise des changements drastiques dans la société pour modifier les structures amenant la subordination des femmes (León, 2017). « La notion d'*empoderamiento* apparaît donc comme une stratégie impulsée par le Mouvement des femmes du Sud avec l'objectif de faire progresser le changement dans leurs vies et produire un processus de transformation des structures sociales, objectif ultime du Mouvement » (*Ibidem* : 31). Même si certains travaux reconnaissent que ces notions peuvent s'appliquer aux femmes comme aux hommes, l'*empoderamiento* et l'*empowerment* sont devenus au fil des années des termes fortement liés aux mouvements féministes et d'émancipation des femmes (Calvès, 2009).

Que recouvrent ces notions dans la pratique ? Guetat-Bernard et Lapeyre, qui étudient le concept d'*empowerment* dans une perspective féministe, affirment que cette notion se réfère à la fois à l'acquisition d'un pouvoir mais aussi au processus d'apprentissage préalable pour y accéder (Guetat-Bernard et Lapeyre, 2017). Cependant, « L'*empoderamiento* n'est pas un processus linéaire avec un début et une fin qui seraient définis de façon identique pour toutes les femmes et les groupes de

⁷ Gita Sen et Caren Grown sont toutes deux des expertes reconnues internationalement sur les questions de genre dans le développement, entre autres. Elles ont co-écrit *Development, Crisis and Alternative Visions: Third World Women's Perspectives* dans le cadre de la troisième Conférence mondiale sur les femmes. <https://www.nairobisummitcpd.org/speaker/ss4gita-sen> et <https://www.worldbank.org/en/about/people/c/caren-grown>

femmes. » (León, 2017 : 40). Il diffère en effet selon la vie des individus, leur histoire et les expériences qu'ils ont vécues, le lieu où la subordination prend place, etc. C'est un processus par lequel les femmes prennent conscience de leur situation de domination, questionnent ce sentiment d'infériorité, modifient les croyances qu'elles ont sur leurs propres capacités et droits, accèdent à l'autonomie et renforcent leur pouvoir (*Ibidem*).

Une problématique et un plan retraçant le parcours des *socias* au sein de l'association

La problématique de mon mémoire articule ces trois thématiques centrales que sont la culture du café, la durabilité et l'émancipation pour essayer de comprendre en quoi l'implication des femmes dans des activités durables liées au café au sein d'une association féminine produit des effets sur leur rôle et leur statut dans leur famille et dans leur communauté.

Je me suis plus particulièrement demandé de quelle nature pouvaient être ces effets et de quelle manière ils touchaient les femmes impliquées dans les activités de l'association. Il m'a également semblé intéressant de me demander si les effets induits affectaient toutes les femmes de la même façon et de quelle manière ces dernières les ressentaient. J'ai également voulu savoir en quoi les familles des femmes étaient atteintes par ces effets et quelle place leurs membres avaient au sein des projets de l'association.

Pour apporter des éléments de réponse à ces questions, je définirai, dans une première partie, les bases de mon terrain de recherche : le Costa Rica, plus globalement, et l'*Asociación de Mujeres Organizadas de Biotley*, plus localement, tant au niveau de son organisation que de ses projets. Il s'agira ici de décrire le contexte dans lequel ma recherche a eu lieu. Dans une deuxième partie, j'analyserai les motivations qui poussent les femmes à s'engager dans les projets de l'association et les effets ressentis et/ou vécus par ces dernières dans le cadre de leur implication. J'aborderai également la notion d'*empoderamiento* traitée dans mes entretiens. Enfin, dans une troisième et dernière partie, je me focaliserai sur la façon dont l'engagement au sein d'ASOMOBİ se transmet de génération féminine en génération féminine. J'analyserai également l'évolution des relations entre hommes et femmes au sein des foyers mais également de la communauté depuis la création de l'association.

Ces parties seront agrémentées d'extraits d'entretiens réalisés auprès de 12 personnes impliquées, de près ou de loin, dans les activités d'ASOMOBİ. Les entretiens que j'ai menés peuvent être qualifiés de « semi-directifs ». Il s'agit d'un mode d'entretien qui permet au chercheur de conduire le répondant à se positionner et à approfondir des sujets précis liés à la recherche sans avoir d'influence sur ses réponses (Romelaer, 2005 ; Ferréol, 2011). Ma méthodologie sera plus amplement décrite dans le point 3.

Première partie : Etudier une association caféière au Costa Rica, une évidence partagée

Je parle d'évidence partagée ici pour deux raisons. La première est qu'il s'agissait d'une évidence tout d'abord pour moi car les petites structures associatives du Sud, et plus particulièrement celles gérées par des femmes, attirent souvent mon attention. La deuxième raison est qu'étudier une association qui s'adonne à des activités liées au café au Costa Rica est évident dans le sens où ce pays s'est construit autour du café, comme je le montrerai ci-dessous.

1. Le Costa Rica, pays « vert » façonné par le café

La République du Costa Rica, dont le nom signifie en français « côte riche », est un des sept pays composant l'Amérique centrale. Il est situé au nord du Panama et au sud du Nicaragua, du Honduras, du Salvador, du Guatemala et du Belize. Le pays est bordé à l'ouest par l'Océan Pacifique et à l'est par la Mer des Caraïbes⁸. Sa superficie est de 51 100 km² regroupant sept provinces et sa capitale est San José⁹. Il abrite 4,6 millions d'habitants (Boukhris, 2016) et accueille plus de deux millions de visiteurs chaque année (Institut Costaricien du Tourisme *in* Boukhris, 2016). Le chef de l'Etat costaricain est actuellement le président Carlos Alvarado, et ce depuis mai 2018. Nous pouvons lire sur le site internet de la présidence du Costa Rica qu'il s'est engagé à conduire la démocratie vers un développement durable et équitable, en respectant les droits de l'homme et en mettant l'accent sur une meilleure éducation, santé et sécurité¹⁰. Le site web indique également que sa femme Claudia Dobles, la Première Dame du Costa Rica, est une architecte qui promeut la durabilité et la résilience dans tous ses projets, notamment dans la modernisation des transports publics et la promotion de la mobilité électrique¹¹.

Le Costa Rica est également appelé la « petite Suisse d'Amérique centrale » de par sa tranquillité (Stührenberg et Venturini, 1986). En effet, le pays décide, le 1^{er} décembre 1948, d'abolir son armée. Cette décision entre légalement dans l'article 12 de la Constitution de 1949 après que le pays a décidé d'utiliser les forces de police pour la préservation de l'ordre public. Le Costa Rica a convenu il y a de ça 70 ans de construire une société privilégiant l'éducation, la santé et le logement, et non l'armée. Cette décision, qui espère amener une paix durable dans le pays, est très différente de ce qui se déroule dans le reste de l'Amérique centrale au même moment (Muñoz, 2014). Les pays voisins du Costa Rica sont en effet beaucoup moins stables politiquement. Le Nicaragua, par exemple, n'a quasiment jamais connu de démocratie ou d'élections libres (Rouquié, 1991). Le Costa Rica représente d'ailleurs un nouveau départ pour un grand nombre de Nicaraguayens (Gooren, 2003 ; Gindlind, 2009).

⁸ <https://www.visitcostarica.com/es/costa-rica/knowning-costa-rica>

⁹ <https://www.presidencia.go.cr/costa-rica/>

¹⁰ <https://www.presidencia.go.cr/autoridades/equipo-presidencial/carlos-alvarado-quesada/>

¹¹ <https://www.presidencia.go.cr/autoridades/equipo-presidencial/claudia-dobles-camargo/>

Le Costa Rica, tout comme ses voisins centroaméricains, a connu l'indépendance en 1823. A partir des années 1830, la culture du café s'y est développée (Demyk, 2007) suite à l'arrivée de la plante de café à la fin du 18^e siècle, lorsque la majorité de la production coloniale de café se passait à Puerto Rico et Saint Domingue (Wilson, 1988 in LeBrun, 2019). Au Costa Rica, comme dans la majorité des pays d'Amérique centrale, « le café constitue l'ossature économique et sociale de ces pays, souvent depuis le XIX^e siècle » (Tulet, 2008 : 1-2). Pendant près d'un siècle, le café est devenu le moteur de la croissance de l'économie nationale et de son insertion dans le marché mondial. A la fin du 19^e siècle, les exportations du Costa Rica, du Guatemala et du Salvador dépendaient du café à raison de 80-90%. Quelques décennies plus tard, ces taux ont diminué mais sont tout de même restés à hauteur de 48,6% dans le cas du Costa Rica. En 1955, la moitié des exportations de ce pays étaient donc dues au café. C'est entre autres grâce à la consolidation de ce pays, tout comme celle du Guatemala et du Salvador, de 1870 à 1940, que l'expansion de la caféiculture a pu se faire (Demyk, 2007). Nous pouvons donc parler d'une réelle « révolution du café » (*Ibidem* : 139) pour ces pays où la production de café a été leur plus grande source « d'enrichissement et de puissance » (*Ibidem* : 139). Le Nicaragua, le Honduras et le Panama n'ont quant à eux pas connu cette révolution. Aujourd'hui, le Costa Rica ne représente que moins d'1% de la production mondiale de café¹². Fondé en 1933, l'*Instituto del Café de Costa Rica* (ICAFFE), une institution publique à caractère non étatique, a pour mission de soutenir la production, l'exportation et la commercialisation du café costaricain, de garantir un prix minimum aux producteurs et de développer de meilleures technologies agricoles et industrielles¹³. Le Costa Rica est également un des premiers pays à obtenir la certification Fairtrade pour son café dès qu'elle devient disponible en 1988 (Snider et al., 2017).

Le Costa Rica est souvent vu comme un pays prêtant attention à l'environnement et prônant l'atténuation des changements climatiques. En effet, de nombreux exemples sont à citer. Tout d'abord, les bases de la législation sur l'environnement du Costa Rica se trouvent dans la Constitution de 1949, qui garantit la protection de l'environnement (OCDE, 2020). Dans son article 50, il y est stipulé que « [...] *Toda persona tiene derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado. Por ello, esta legitimada para denunciar los actos que infrinjan ese derecho y para reclamar la reparación del daño causado. El Estado garantizará, defenderá y preservará ese derecho.* »¹⁴. En 1996, dans le cadre de la quatrième loi forestière du pays, le Costa Rica met en place un système de paiements pour services environnementaux (PSE) qui paie les propriétaires terriens mettant en œuvre des actions de protection de la forêt ou de reforestation (Le Coq, Faure et Saenz, 2012 ; Hrabanski, 2015 ; Schwartz, 2017). De plus, la Politique nationale sur la production et la consommation durables adoptée par le Costa Rica pour la période s'étendant de 2018 à 2030 prend à bras le corps le problème des déchets. Le programme

¹² <https://www.cafeimports.com/europe/costa-rica>

¹³ <http://www.icafe.cr/icafe/acerca-del-icafe/>

¹⁴ « [...] Toute personne a le droit à un environnement sain et écologiquement équilibré. À cet égard toute personne est légitimée pour dénoncer tous les actes qui enfreignent ledit droit et pour demander la réparation des dommages provoqués. L'État garantira, défendra et préservera ce droit. » <http://www.costaricaweb.com/general/constitucion.htm>

encourage la réduction de l'utilisation de substances dangereuses et l'adoption de produits fabriqués de façon respectueuse envers l'environnement. Le Plan national de développement et d'investissements publics pour 2019-2022 présente quant à lui un seul objectif national : le développement durable sous ses formes économiques, sociales et environnementales (OCDE, 2020). Un plus grand projet encore : celui de devenir neutre en carbone d'ici 2021, pour le bicentenaire du pays. L'électricité du Costa Rica vient déjà elle-même à près de 100% des énergies renouvelables (OCDE, 2015). La liste des efforts réalisés par le pays en matière environnementale pourrait être encore très longue, ce dernier étant souvent considéré comme un « leader mondial » (*World Future Council*, 2020) en termes de préservation de l'environnement. Sur le site officiel du tourisme du Costa Rica également, la page intitulée *Sostenibilidad* affirme que « *La sostenibilidad no es una práctica en Costa Rica; es una forma de vida.*¹⁵ ».

Cependant, « Le Costa Rica comme paradis politique et paradis écologique, telles sont les deux composantes majeures d'un imaginaire touristique qui a fait de ce petit pays [...] une puissance touristique régionale [...]. Cet imaginaire touristique participe de la production du paradigme de la nation costaricienne qui se définit comme exemplaire en matière environnementale. » (Boukhris, 2016 : 257). L'image véhiculée dans le monde entier du Costa Rica comme un pays vierge et verdoyant remonte aux récits des premiers voyageurs du 19^e siècle. De nos jours, cette image est reproduite par l'avènement de la durabilité à l'échelle internationale depuis les années 1970 et la décision du Costa Rica d'ériger le tourisme comme nouveau pilier de l'économie (*Ibidem*). Tout ceci amène à la construction d'une nouvelle relation entre le pays et ses ressources naturelles, à la suite de décennies plongées dans une logique extractive l'amenant à connaître un des taux le plus élevé de déforestation d'Amérique latine (Brockett, Gottfried, 2002 *in* Boukhris, 2016). En effet, dès les années 1940, le modèle de développement économique du Costa Rica avait contribué à la diminution de la superficie des aires forestières du pays (Hrabanski, 2015). Le Costa Rica met désormais en place un système national de conservation et d'aires protégées couvrant jusqu'à 30% de son territoire, « participant par là même de la production de la différence verte. » (Boukhris, 2016 : 261-262). Guignier partage les mêmes propos, en affirmant que « [...] le Costa Rica est loin d'être le paradis de la diversité biologique auquel de nombreux articles et reportages sont consacrés » (Guignier, 2011 : 164), même si le pays est en 2020 52^e sur 180 pays sur l'index des performances environnementales¹⁶. De plus, le pays protège en effet 25 à 30% de son territoire et est donc présenté comme un modèle d'engagement en faveur de la conservation

¹⁵ « La durabilité n'est pas une pratique au Costa Rica ; c'est un mode de vie » <https://www.visitcostarica.com/es/costa-rica/sustainability>

¹⁶ Yale Center for Environmental Law and Policy, *Environmental Performance Index*, 2020 <https://epi.yale.edu/epi-results/2020/component/epi> Cet index donne un résumé de l'état de durabilité dans 180 pays du monde en utilisant 32 indicateurs de performance, tels que la qualité de l'air, la gestion des déchets, la vitalité des écosystèmes, etc., dans 11 catégories.

forestière (Hrabanski, 2015), mais les 75 autres pourcents souffrent des effets du modèle économique basé sur les investissements étrangers et l'agriculture d'exportation (Guignier, 2011).

En résumé, le Costa Rica « [...] illustre ainsi les conflits entre conservation et développement dans un pays qui fait de la protection de la biodiversité son leitmotiv, tout en faisant face à des défis économiques non sans conséquence sur l'environnement (plantations d'ananas et de palmiers à huile pour l'exportation, vente des terres et spéculation immobilière, accroissement des infrastructures touristiques, etc.). » (Guignier, 2011 : 163).

2. *Asociación de Mujeres Organizadas de Biolley*

2.1 Femmes et café, une histoire de plus de 20 ans

L'association a été légalisée en 1997, mais l'idée de la mettre sur pied a commencé quelques années plus tôt. En 1990, un groupe de 19 femmes du village de Biolley, dans la province de Puntarenas, suivaient ensemble une formation en couture proposée par l'*Instituto Nacional de Aprendizaje*¹⁷ (INA). A partir de ces cours vint la motivation et l'idée de s'unir en tant qu'association dans le but de s'ouvrir à d'autres activités et de bénéficier de ces dernières tout en formant un groupe soudé. Elles se sont vite rendu compte que le textile n'était pas le domaine dans lequel elles pourraient se lancer sur le long-terme. « *Tout le monde fait des vêtements* » (Gabriela, administratrice), m'a affirmé une *socia*. De plus, peu des femmes de Biolley avaient suivi cette formation. Voulant créer de l'emploi pour les femmes du village dans un domaine plus « *remarquable* » (Lucila, fondatrice), elles ont dès lors cherché à se tourner vers un secteur qui pourrait inclure plus de monde. Il s'agit de la raison pour laquelle elles se sont lancées dans la caféiculture. Avec ce projet en tête, elles voulaient faire la différence : d'une part, acheter aux producteurs locaux le café avant transformation et conditionnement à un prix plus élevé que ceux pratiqués sur le marché, et d'autre part, s'adonner à une activité dans laquelle les femmes sont peu, voire pas du tout, présentes. « *Comme c'était un produit qui, à l'origine, était géré par les hommes, jamais par les femmes, ça nous a paru être le plus opportun à ce moment-là* » (Lucila) : en menant ces activités de transformation, conditionnement et vente de café, elles espèrent contribuer de manière efficace à la vie du village et créer une source d'emploi pour les femmes faisant partie de l'association. Il n'existe en effet pas vraiment d'autres opportunités d'emploi pour ces dernières, au sein du village.

En effet, le Costa Rica est le quatrième pays d'Amérique latine dans lequel la participation des femmes sur le marché du travail est le plus faible (*International Coffee Organization*, 2018). Malgré une évolution de l'insertion des femmes dans le monde du travail depuis les années 80 en Amérique latine (Argaillot, 2014), la participation de ces dernières dans le monde professionnel ne s'élevait qu'à moins de 25% en 1990 (Rangel de Paiva Abreu, 2002 *in Ibidem*). Des données réunies par l'UNICEF dans 15

¹⁷ Institut National d'Apprentissage <https://www.ina.ac.cr/SitePages/Inicio.aspx>

pays d'Amérique latine montrent que les activités ménagères non rémunérées sont l'activité principale pour une femme sur 4, et pour seulement un homme sur 200. Les femmes travaillent majoritairement dans le secteur informel, ce qui les rend sujettes à plus d'exclusion sociale (Argaillot, 2014).

« Dans cette zone, l'accès au travail est très difficile, et encore plus pour les femmes. [...] Avant ASOMOBI, ma vie tournait autour de mes enfants, m'en occuper et faire les repas, ce genre de choses. A ce moment il n'y avait aucune autre forme de travail à Biolley, rien. » (Lucila, fondatrice)

Créer ASOMOBI et transformer du café a permis à Lucila et aux autres fondatrices de s'adonner à une activité autre que celle du foyer généralement attribuée aux femmes.

Pour pouvoir transformer le café avec le matériel et les machines adéquats, leur toute première action fut de mettre dans un pot commun 3000 *colones* chacune. Cela équivaut à 4,73€, montant conséquent pour elles à l'époque vu qu'elles dépendaient financièrement de leur mari. Elles demandèrent également un prêt à Susan, une dame originaire des Etats-Unis et vivant au Costa Rica, qui soutient toujours leurs projets actuellement. Avec cette somme, elles purent acheter un torréfacteur artisanal et un moulin. Elles commencèrent dès lors leur association par le travail très physique de transformation du café, et purent au fil du temps acheter des machines plus performantes avec les revenus dont elles bénéficièrent.

ASOMOBI prit donc petit à petit de l'importance dans la vie locale et même nationale. En 2003, le *Consejo Nacional de Producción* (CNP¹⁸) du Costa Rica reconnaît la contribution d'ASOMOBI au développement du pays et son apport à la production nationale. En 2006, l'association reçoit la *medalla al mérito cafetalero* (la médaille du mérite du café) de la part de l'*Instituto del Café de Costa Rica* (ICAFE¹⁹). Il s'agit d'une petite victoire pour les *socias* car cela signifie que la qualité de leur travail est reconnue au même titre que celle des hommes. La réputation d'ASOMOBI s'élargissant, les visiteurs étrangers y affluent. Vient alors la création d'une *posada* (une auberge) afin de les accueillir. Le *Parque Internacional La Amistad* (PILA) étant à proximité, des randonnées et excursions sont organisées par l'association. Malheureusement, en 2012, un incendie ravage les locaux d'ASOMOBI. La *posada* est détruite, tout est à refaire, le moral des femmes est au plus bas. Grâce à quelques financements et à leur envie de reconstruire plus grand et plus beau, une nouvelle *posada* voit le jour, celle qui existe encore aujourd'hui. En 2015, le *beneficio* (l'endroit où le café est traité à partir du moment où les producteurs le récoltent jusqu'à ce qu'il soit torréfié²⁰) d'ASOMOBI reçoit la *Bandera Azul Ecológica*, le « Drapeau Bleu Ecologique », une sorte de label offrant aux clients la garantie d'un processus de production incluant de bonnes pratiques environnementales, respectueuses des ressources naturelles (Site officiel du *Programa Bandera Azul Ecológica*²¹ ; Stein, 2017). En 2016-2017, l'association reçoit du Ministère

¹⁸ Conseil National de Production <https://www.cnp.go.cr/>

¹⁹ <http://www.icafe.cr/>

²⁰ <http://asomobi-costarica.com/tours/tour-del-cafe-1-beneficio-y-tostadora/>

²¹ <https://www.banderaazuleologica.org/>

de l'agriculture des machines supplémentaires pour les aider à nettoyer et piler leur café. Dernièrement, en 2017-2018, l'*Instituto Mixto de Ayuda Social*²² (IMAS), a soutenu le projet touristique d'ASOMOBI en finançant les derniers travaux de l'auberge.

Les *socias* ont connu certaines difficultés depuis une vingtaine d'années : peu de soutien ou réticence de la part des hommes au début du projet, apprentissage difficile de la transformation du café, échecs successifs, café de mauvaise qualité au début, incendie ensuite, ... Mais elles ont toujours su surmonter les obstacles et sont toujours plus motivées à faire de leur association une réussite et un exemple pour tous. Actuellement, elles font face à la crise du COVID-19. J'ai eu beaucoup de peine à voir toutes leurs activités ralentir fortement : les ventes de café ont chuté, les touristes et visiteurs ne viennent plus. Comme conséquence première, les *socias* employées dans l'association perdent leur emploi :

« Nous sommes très préoccupées. Je sais que c'est à niveau mondial mais dans mon cas je suis la cheffe de la maison, et je suis celle qui doit s'occuper de la maison et de mes deux enfants qui vivent encore avec moi. Pour moi, c'est donc très difficile et inquiétant de savoir que les délais arrivent, que je dois payer les factures, et qu'il n'y a pas d'argent. Nous ne gagnons pas beaucoup ici. »

(Angelina, employée à temps-plein dans la transformation du café)

Les *socias* ont eu et ont encore très peur des répercussions de cette situation sur leur vie personnelle tout comme sur la vie de l'association.

2.2 Une association, 36 femmes, trois niveaux d'implication

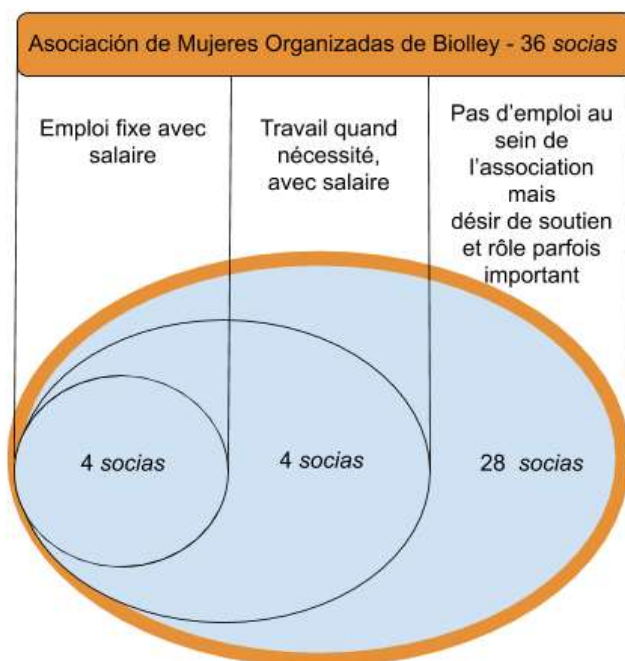
L'association compte 36 *socias*, exclusivement des femmes. Pour devenir *socias*, ces dernières doivent investir la somme de 200 000 *colones*, soit l'équivalent de 315 €, dans l'association. Elles doivent également montrer leur intérêt envers l'association et peuvent se voir refuser leur partenariat si leurs intentions ne correspondent pas aux valeurs d'ASOMOBI :

« [...] mais si ASOMOBI voit qu'elle a d'autres intentions et ne veut pas vraiment aider l'entreprise, nous allons probablement lui dire non. Et si elle ne respecte pas toutes les conditions et les statuts de l'association, le conseil d'administration peut décider de l'expulser. Tout est réglementé et organisé. » (Gabriela, administratrice)

Une fois associée à ASOMOBI, différents niveaux d'implication sont observables, en fonction des possibilités de travail et des désirs des *socias* quant à leur participation aux projets. Voici ci-dessous un organigramme de l'association que j'ai réalisé suite à mes observations et à des discussions et questions

²² Institut Commun d'Aide Sociale <https://www.imas.go.cr/es/oficinas>

posées aux différents membres durant mon stage. Cet organigramme permet de comprendre les différents niveaux d'implication auxquels je ferai souvent référence dans la suite de ce mémoire.



Légende : organigramme représentant les différents niveaux d'implication des *socias* au sein de l'association. Quatre membres ont un emploi fixe en son sein, quatre autres travaillent à l'association quand cette dernière en a besoin et les 28 autres font partie de l'association et de son assemblée générale, mais sont moins présentes que les huit premières. De plus amples explications se trouvent ci-dessous.

Des 36 *socias* que comptent ASOMOBI, seules quatre d'entre elles ont un travail fixe en échange d'un salaire. Gabriela travaille à la *oficina*, le bureau, dans les tâches administratives. Elle se charge de la comptabilité de l'association, des mails concernant la réalisation des projets, de la prise en charge des stagiaires et bénévoles au sein d'ASOMOBI et de leur famille d'accueil, de l'achat du café aux producteurs et des contrats concernant cet achat, des réservations des nuits à l'auberge pour les touristes et de l'achat de la nourriture pour les repas de ses hôtes. Deux autres partenaires, Angelina et Mendi, sont en charge de tout ce qui a trait au café après qu'il ait été séché : torréfaction, mouture, mélange, emballage, réalisation des commandes au sein de la *tostadora*. Ces trois femmes travaillent du lundi au vendredi, à temps plein. Vilma, la dernière *socia* qui possède un emploi fixe s'occupe du nettoyage et de l'entretien de l'auberge tous les week-ends.

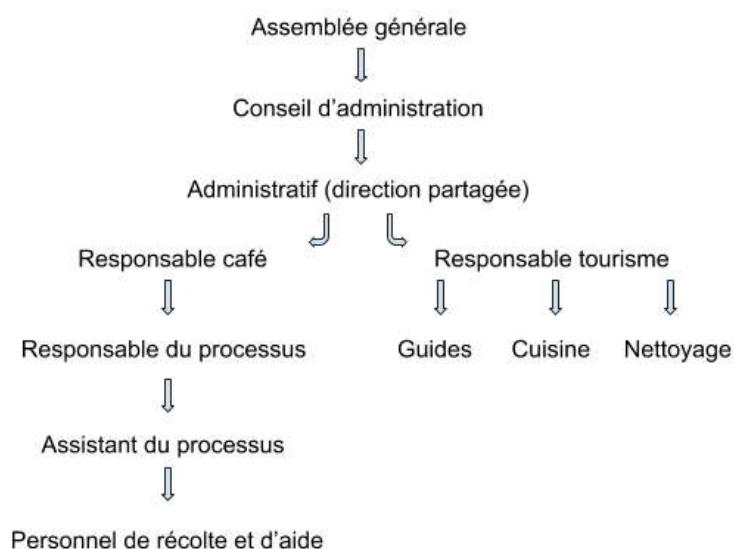
Concernant le deuxième niveau d'implication, plus ou moins quatre autres *socias* travaillent en échange d'un salaire quand cela est nécessaire. J'ai précisé "plus ou moins" car, comme me l'a expliqué l'administratrice d'ASOMOBI, ce nombre dépend du moment de l'année. En effet, quand de grands groupes de touristes ou bénévoles séjournent à l'auberge par exemple, elles sont un peu plus de quatre à travailler et alterner leur présence au sein de l'association. Cependant, quand l'auberge est vide, leur effectif est réduit. Leur présence est temporaire et les jours durant lesquels elles travaillent ne sont pas

définis à l'avance. Leur travail comprend l'entretien du jardin, la réalisation des repas pour les touristes, l'aide à la *tostadora*, par exemple. Ces *socias*-là sont payées en fonction de leur prestation.

Le troisième niveau d'implication regroupe les 28 autres *socias* qui n'ont pas d'emploi au sein d'ASOMOB. Tel est le cas de certaines filles de fondatrices ou de deux Allemandes bénévoles il y a de ça quelques années et devenues *socias* par la suite. Comme l'administratrice me l'a expliqué, ces 28 partenaires-ci le sont par « *désir de soutien* ». Elles ne participent pas de façon active aux projets de l'association mais la soutiennent chacune à leur manière. Ainsi, les Allemandes aident à la construction du site web, traduisent certains documents pour l'association, etc.

Certaines *socias*, qui n'ont pas d'emploi au sein de l'association, font cependant partie de la structure organisatrice d'ASOMOB. Une des partenaires, Irina, institutrice à l'école primaire de Biolley, fait partie du conseil d'administration. Elle y remplit la fonction de procureure depuis octobre 2019. Son rôle est important et nécessaire. Il ne s'agit pas ici d'un simple soutien moral, mais bien d'une voix et d'un droit de prise de décision.

Pour comprendre un peu mieux la façon dont sont prises les décisions et la répartition des responsabilités au sein de l'association, voici ci-dessous un organigramme représentant sa structure organisatrice.



Légende : Organigramme donné par Gabriela (administratrice) pour mieux m'expliquer l'organisation de l'association, traduit de l'espagnol au français par mes soins.

L'assemblée générale regroupe les 36 partenaires. Elles se réunissent une fois par an, ou plus en cas de réunion extraordinaire où certains problèmes doivent être évoqués. Tous les deux ans, lors de l'assemblée générale, les partenaires élisent le conseil d'administration. Ce dernier se compose de sept femmes faisant également partie de l'assemblée générale. Celle-ci délègue au conseil d'administration les domaines pour lesquels il aura droit au chapitre, comme le pouvoir de décider quelles tâches doivent être réalisées au sein de l'association par exemple, ou quel projet doit être mis en place.

Le conseil d'administration est composé d'une présidente, une vice-présidente, une secrétaire, une trésorière, une procureure et deux membres chargées d'assister la présidente si nécessaire ou de remplacer celles qui sont dans l'impossibilité de remplir leurs devoirs au sein du conseil.

Les postes de responsable café et de responsable tourisme sont normalement assurés par deux *socias* différentes, mais l'une d'elles, Grisel, a dû démissionner en février 2020 pour raisons familiales. Il ne reste donc que Gabriela comme responsable des deux charges. Pour l'activité touristique, elle se doit de gérer la logistique, c'est-à-dire les réservations pour l'auberge, la préparation des menus des jours durant lesquels les touristes séjournent, l'achat des denrées alimentaires à un grossiste, le recrutement des *socias* pour cuisiner et nettoyer et des guides pour faire découvrir les alentours aux touristes. Pour l'activité de café, elle a la charge d'acheter le café aux producteurs du village, de vérifier leur *finca* au préalable, de fixer un prix auquel payer ces derniers et de rédiger un contrat pour cet achat.

Le travail du café, quant à lui, est partagé entre hommes et femmes au cours des différentes étapes du processus complet. L'association se revendiquant entièrement féminine, les hommes peuvent collaborer avec cette dernière et travailler pour elle, mais ils n'ont en aucun cas un statut plus élevé en son sein ni un droit de vote. Le responsable du processus du café est un homme, Manuel. Il est le seul homme salarié fixe au sein de l'association mais il n'est pas un *socio* (partenaire) lui-même. Manuel est en charge de la réception et du nettoyage du café après achat. Il doit également le passer dans la machine qui le débarrassera de sa pulpe pour en obtenir les grains et les faire sécher. Il fait souvent appel à un assistant pour l'aider, un homme en qui il a confiance. Une fois les grains secs, c'est au tour d'Angelina et de Mendi de torréfier le café, le moudre et l'emballer pour la vente.

Le personnel de récolte et d'aide comprend les producteurs de café, qui cueillent les cerises de café et les vendent à l'association. Le nombre de producteurs peut varier d'une année à l'autre, en fonction de la qualité de la récolte. Cette année, quatre producteurs vendaient leur café à ASOMOBİ : le mari de Gabriela, l'administratrice de l'association, et trois autres hommes de la communauté de Biolley.

2.3 Trois projets « *con sello de mujer* »²³

Le projet principal est celui de la transformation et de la vente de café durable. Plus ou moins cinq tonnes de café passent par l'association chaque année. Nous l'avons vu au point précédent, le café est produit par les producteurs de Biolley puis acheté par ASOMOBİ qui le transforme et le vend sous le nom de *Café Cerro Biolley*. Depuis 2018-2019, une dizaine de *socias* se sont lancées dans la culture de plants de café dans leur *finca* et essayent d'obtenir la certification *Bandera Azul Ecológica* pour pouvoir le vendre à ASOMOBİ. Grâce à ce projet, nommé *Paisajes Productivos*²⁴, les femmes du village

²³ « Avec le sceau de la femme ». Slogan utilisé par ASOMOBİ pour parler de ses produits, et plus particulièrement de ses paquets de café sur lequel ce slogan est repris.

²⁴ « Paysages productifs »

deviendront alors les uniques pourvoyeuses de café de l'association. Lorsque j'ai demandé à l'actuelle présidente si l'idée d'ASOMOBI était que toutes les *socias* produisent du café, elle m'a répondu que :

« Non, c'est quelque chose de libre : celles qui veulent le faire peuvent, mais pas en grandes quantités, mais oui [...] nous préconisons 1000 plants semés par socia. Certaines ont déjà leur terrain prêt, certaines ont déjà de l'expérience dans le domaine du café donc le projet a déjà commencé où on nous aide à nous former, avec la fourniture de matériels pour commencer ça. » (Karol, présidente)

Produire du café n'est donc pas une activité obligatoire pour les partenaires. Celles qui se sont tout de même lancées dans la caféiculture ont déjà plus ou moins 300 plants de café chacune.

Le deuxième projet d'ASOMOBI est celui du tourisme rural. Il a commencé en 2006, même si l'idée remonte à quelques années plus tôt, la réussite du projet de café d'ASOMOBI ayant attiré des visiteurs venus de loin. En 2012, un incendie ravage l'auberge. Durant l'année qui suit, les femmes de l'association, avec l'aide de leur famille, reconstruisent une nouvelle *posada*. Celle-ci peut désormais accueillir jusqu'à 30 personnes à la fois dans six chambres différentes. Les visiteurs ont également à disposition une salle de réunion. Durant mon stage, une classe d'élèves américains est venue à ASOMOBI pendant une semaine et a suivi des cours dans cette salle. Les touristes qui viennent séjourner à l'auberge n'ont cependant pas accès à la cuisine et doivent payer les repas typiques costaricains que les *socias* leur préparent. En plus des nuits à la *posada*, les hôtes peuvent bénéficier de visites de la région, que ce soit de l'association même et de ses différentes parties (la *tostadora*, le *beneficio*, les *fincas* caféières) ou du *Parque Internacional La Amistad* qui se trouve derrière le village de Biolley. Les guides qui réalisent ces tours sont des *socias* elles-mêmes ou des membres de leur famille (les enfants en général, qui se débrouillent également en anglais et certains même en allemand).

Un troisième projet, moins important tant au niveau du gain économique qu'il rapporte que de l'investissement de la part des *socias* mis dans ce dernier, est celui de l'artisanat. Les deux *socias* qui s'occupent de la transformation du café, Angelina et Mendi, sont également celles qui prennent en charge la création de toutes sortes de bijoux à partir de graines de plantes, de perles en papier et en bois. Les bénéfices de la vente de ces bijoux leur reviennent : *« C'est à nous deux. Si nous vendons, nous partageons en deux les bénéfices. »* (Angelina). ASOMOBI prélève cependant 10% de ces gains. En plus de leur salaire lié au travail du café, cela revient à un « bonus » supplémentaire pour elles, quoiqu'assez marginal puisque ces bijoux ne sont vendus qu'aux touristes si ces derniers sont intéressés.

Ces deux activités sont suppléantes dans la vie de l'association, même si les *socias* désirent développer plus amplement l'activité touristique. En effet, de février 2016 à janvier 2020 inclus, et selon le registre des réservations de l'auberge mis à ma disposition pour mon travail, j'ai pu constater qu'ASOMOBI

n'avait reçu que 1021 hôtes. Il est vrai que la *posada* d'ASOMOBİ est très reculée des grandes villes et axes routiers, mais les *socias* aimeraient tout de même pouvoir attirer les touristes plus efficacement.

Le projet caféier est donc le plus important et celui pour lequel l'association a été créée. L'activité touristique est également importante pour les *socias* puisqu'elle leur permet de gagner de grosses sommes d'argent de façon ponctuelle et de faire parler de leurs projets et association. L'activité d'artisanat est un projet supplémentaire mais marginal, qui permet aux visiteurs de repartir avec des souvenirs et aux deux *socias* qui se chargent de ce projet d'obtenir un petit revenu additionnel. Toutes les infrastructures de l'association dans lesquels ces trois activités prennent place se regroupent au même endroit. On y retrouve la *oficina*, bureau dans lequel l'administratrice travaille ; la *tostadora*, nom donné à l'endroit où tout le travail du café est réalisé, équipé des machines nécessaires à la réalisation de ce travail ; et la *posada*, l'auberge (photo en Annexe 2).

J'aimerais revenir ici sur la notion de *durabilité* utilisée pour parler du café de l'association et en donner une définition *emic* selon les informations et les perceptions engrangées sur le terrain et dans les entretiens. Tout d'abord, le terme *durable*, *sostenible* en espagnol, est utilisé par ASOMOBİ-même. En effet, l'administratrice de l'association m'a présenté leur produit avec ce terme. Le site web de l'association y fait également référence et le lie à la récompense *Bandera Azul Ecológica* qu'ASOMOBİ et ses producteurs ont obtenu depuis 2015 :

« Le café Cerro Biolley est un café durable d'excellente qualité, qui est réputé être l'un des meilleurs du pays. [...] Il provient des exploitations de nos partenaires qui [...] ont reçu le Bandera Azul Ecológica. Cela permet aux clients d'avoir la certitude des bonnes pratiques environnementales qui sont appliquées dans l'ensemble du processus. »²⁵

C'est grâce à la *Bandera Azul Ecológica* que les femmes de l'association conçoivent leur café comme étant durable : « *certifications validate ASOMOBİ's sustainability claims to consumers and hold ASOMOBİ accountable for meeting certain standards, [...]* » (Stein, 2017 : 80). Cette récompense est octroyée annuellement par le Programme gouvernemental *Bandera Azul Ecológica*. La récompense prime les efforts réalisés par différents comités locaux dans le pays en matière de conditions environnementales et d'utilisation du Programme comme d'un instrument pour faire face au changement climatique. Pour ASOMOBİ, l'obtention de ce prix a été chapeauté par Roberto Azofeifa²⁶, chef du Département de la Production Durable du *Ministerio de Agricultura y Ganadería*²⁷ (MAG). L'objectif du Programme dans son secteur agricole, dans lequel ASOMOBİ a sa place depuis cinq ans, est

²⁵ <http://asomobi-costarica.com/productos/>

²⁶ <https://www.banderaazulecologica.org/que-es-bae>

²⁷ Ministère de l'Agriculture et de l'Élevage <https://mag.go.cr/>

d'encourager la mise en place de meilleures pratiques pour la gestion durable des ressources naturelles dans la production agricole²⁸.

Pour recevoir ce prix, ASOMOBI et les producteurs auprès desquels elle achète le café doivent rédiger un rapport annuel qui prouve, à l'aide de descriptions et de photos, qu'ils respectent bien tout ce qui est préconisé. ASOMOBI m'a montré un de ces rapports, celui d'une *socia* qui commence un projet de caféiculture à destination de l'association. J'ai pu y voir que différentes activités se doivent d'être réalisées dans différents domaines : ressources d'eau (préparer un plan des sources et des ravins, étiqueter les eaux en amont, les cours d'eau et les sentiers, protéger les berges des ravins conformément à la loi, demander une certification annuelle de la consommation d'eau, etc.), gestion des déchets (collecter les déchets organiques en compost, documenter l'utilisation des épandeurs d'engrais, etc.), gestion et conservation des sols (organiser avec l'Agence des services agricoles le prélèvement d'échantillons pour l'analyse des sols, participer à des conférences sur le thème du compostage, maintenir des barrières vivantes pour prévenir l'érosion, etc.), entre autres. A ce jour, les producteurs à qui ASOMOBI achète le café et certaines *socias* ont déjà obtenu la *Bandera Azul Ecológica*. Et les *socias* qui se lancent dans la caféiculture sont en pleine rédaction de leur rapport pour obtenir ce « label ».

Ensuite, le terme *durable* peut également être compris dans son sens premier de « de nature à durer longtemps, qui présente une certaine stabilité, une certaine résistance » (Larousse²⁹). En effet, le fait que les *socias* commencent à prendre en charge la production de café pourrait permettre aux futures générations de femmes de reprendre ces activités à leur tour si elles le désirent et de pérenniser ASOMOBI en tant qu'association de femmes, « *de la mata a la tasa* » (Angelina), « du plant à la tasse ». Douzant-Rosenfeld et Grandjean donnent un exemple concret de cette transmission de savoir-faire : Don José, un caféiculteur reconnu au Costa Rica grâce à la création d'une association de caféiculteurs, entre autres, a repris la tradition caféière de son propre père, qui devient ensuite un patrimoine à transmettre à ses propres enfants (Douzant-Rosenfeld et Grandjean, 2007). En résumé, « *Land, when farmed sustainably, can be passed on through generations, providing a livelihood for rural communities.* » (International Coffee Organization, 2018 : 16).

En ce qui concerne la définition du terme *durable*, il ressort des entretiens réalisés avec les *socias* interrogées que ce mot, pour elles, fait référence au respect de la nature et à la moindre ou non-utilisation de produits chimiques :

²⁸ Rapport des primés 2018 du Programa Bandera Azul Ecológica
<https://www.banderaazulecologica.org/user/pages/05.galardonados/Informe%20Ganadores%202018%20PBAE%20Versi%C3%B3n%202.pdf?cache>

²⁹ <https://www.larousse.fr/>

« Sostenible ça signifie travailler main dans la main avec l'environnement, minimiser le plus possible tous les mauvais intrants, profiter de toutes les ressources naturelles dont on dispose. » (Gabriela, administratrice)

« Ça signifie travailler d'une manière qui n'abîme pas l'environnement, collaborer avec l'environnement, pour qu'il y ait un équilibre. Essayer de ne pas nuire à la nature qui nous entoure et en même temps s'entraider entre la nature et nous. » (Marissa, aide régulière)

« En parlant de la terre, c'est essayer de ne pas polluer autant le sol et d'aider la Terre Mère autant que possible avec des choses organiques et de ne pas utiliser autant de poisons nocifs, ni autant de produits chimiques, mais d'apprendre à utiliser des choses plus naturelles [...] qui ne nuisent pas à la terre ou aux plantes. « Durable » ne consiste pas à endommager autant le sol pour obtenir une bonne récolte, mais plutôt à produire ce qui est naturel. » (Mendi, employée tostadora)

Certaines *socias* sont allées plus loin dans la définition du terme *durable* en faisant référence par exemple à la dimension sociale ou économique de cette notion :

« Dans la partie sociale, [cela signifie que] je peux offrir un petit travail à deux ou trois membres occasionnels, je peux payer un bon prix à la personne qui vend son café. La partie économique aussi bien sûr, ça génère de l'argent pour le producteur, sa finca et sa famille. » (Grisel, aide régulière)

« Pour moi, [sostenible] ce serait un produit qu'il y a dans notre finca, qui donne l'opportunité de réaliser toutes les activités économiques et que la même famille soit celle qui contribue pour toute la production, [...], et donc d'améliorer aussi la partie économique qui donne du travail à la famille et donne un apport économique. » (Irina, procureure)

Plusieurs *socias* précisent également que *durable* est différent de *biologique*. Leur café n'a en effet pas cette appellation, même si elles ont essayé de le rendre biologique il y a de ça quelques années, malheureusement sans succès :

« [sostenible] ce sont des pratiques environnementales, mais qui ne sont pas biologiques parce que c'est très cher et difficile. » (Angelina)

« A un moment donné nous avons essayé d'être biologiques mais cela a échoué parce que nous n'avions pas assez de soutien ou d'information. En étant biologique, rien n'a été ajouté au café et les arbres sont tombés malades et ont généré des pertes et tout le monde a été déçu. » (Mendi, employée tostadora)

Selon les partenaires d'ASOMOBI, le terme *sostenible* correspond donc au fait de ne pas ou peu utiliser de produits chimiques pour faire pousser leurs plants de café, tout en permettant à des familles de travailler à leur propre production et donc d'obtenir un emploi et un salaire. La nature est placée au cœur du processus : les producteur.trice.s utilisent ce qu'elle a de mieux à offrir pour aider leurs plantations à grandir, sans les forcer à se nourrir d'intrants chimiques, ou si nécessaire, en très petites quantités. Toutefois, les *socias* interrogées n'ont donné aucune unité de mesure ni aucun chiffre quant à la quantité éventuellement utilisée. En résumé, les définitions *etic* et *emic* de la durabilité partagent l'idée qu'il est nécessaire de protéger l'environnement tout en continuant à faire fonctionner l'économie.

2.4 PINDECO et ASOMOBI, ni ami ni ennemi

PINDECO (*Pineapple Development Corporation*), un subsidiaire de Del Monte, est une entreprise américaine faisant de la monoculture d'ananas au Costa Rica. PINDECO a commencé sa production intensive dans les années 80 à Buenos Aires, canton dans lequel Biolley, et donc ASOMOBI, se situent. Depuis, l'entreprise est responsable de 50% de la production d'ananas du pays et joue un rôle important dans l'économie de la région et du pays³⁰. C'est également au sein de PINDECO que se cultive près de 80% des ananas destinés à l'exportation (*Asociación Servicios de Promoción Laboral* (ASEPROLA), 2004). Le principal pays importateur des ananas costaricains est les Etats-Unis. En 2017, 50% de la production totale d'ananas du Costa Rica était exportée dans ce pays, 10% en Hollande et 7% en Belgique, Espagne et Italie (Mena Hernández, 2017). Je trouve intéressant de parler de PINDECO dans le cadre de ce mémoire, dans le sens où il s'oppose au principe de durabilité prôné par l'association concernant son café, comme nous allons le voir ci-dessous.

PINDECO base son système de production sur les intrants chimiques. Herbicides, insecticides, fongicides et autres produits chimiques sont utilisés quotidiennement sur les champs de l'entreprise. Cette dernière possède également des complexes industriels pour collecter et conditionner les ananas³¹. Tout ceci a amené un changement radical du paysage environnant (photo en Annexe 3). Au niveau environnemental, les exemples les plus frappants sont la pollution de l'air, la perte de biodiversité, la contamination et l'érosion des sols, la déforestation³². En arrivant au village en voiture pour mon stage, je suis passée devant tous ces champs de monoculture et ai pu être témoin de leurs impacts. Depuis l'auberge de l'association et les rues de Biolley en plus haute altitude, il est possible de constater chaque jour que l'entreprise brûle les terres afin de les réutiliser pour planter de nouveaux ananas. Le gouvernement costaricain, qui se range du côté des intérêts des multinationales telles que PINDECO ou Dole³³, n'a pas été en mesure de leur imposer et de leur faire respecter les réglementations environnementales durant leur expansion (Sherwood et Miami, 2008 *in International Labor Rights*

³⁰ <https://ejatlas.org/conflict/pindeco-pineapple-development-corporation-del-monte-costa-rica>

³¹ *Idem*

³² *Idem*

³³ Entreprise multinationale fruitière américaine <https://www.dole.com/>

Forum (ILRF), 2008). Cela a un impact sur l'activité caféière de l'association, comme nous le verrons plus loin, mais également sur son activité touristique :

« [PINDECO] nous affecte aussi un peu dans le tourisme. Parce qu'on dit que c'est un lieu de nature, etc., mais passer et voir les plantations d'ananas ce n'est pas une bonne impression pour le tourisme. » (Karol, présidente)

D'autres impacts négatifs découlent également de ces pratiques. A un niveau sanitaire, nous retrouvons malheureusement les maladies respiratoires et les problèmes de grossesse parmi des employés, l'exposition aux produits chimiques et à des risques comme la radiation et les accidents en tout genre³⁴. En 1997, les principales causes de consultations d'urgence à l'hôpital ou en privé dans la région où se trouve PINDECO étaient effectivement liées aux maladies respiratoires (29,6%) et aux problèmes de grossesse et d'accouchement (17,9%) (*Defensoría de los Habitantes de la República* (DHR) in ASEPROLA, 2004). De plus, PINDECO fournit le matériel nécessaire au travail de ses ouvriers, tels que des gants, des salopettes, des chaussures, etc., mais ne prend pas en charge l'entretien de cet équipement. Les travailleurs, dont les vêtements sont couverts de produits chimiques, doivent les laver avec le reste des vêtements de leur famille, ce qui la met également à risque (Acuña, 2004 in ILRF, 2008). Des *socias* m'ont également raconté qu'un homme de la région était décédé en décembre 2017, écrasé sous le poids d'un véhicule durant ses heures de travail au sein de PINDECO. Aucune indemnisation n'avait apparemment été donnée, l'histoire étant passée sous silence par l'entreprise.

Au niveau socio-économique, la perte des connaissances et des pratiques traditionnelles, la violation des droits humains, la dépossession des terres sont autant de pratiques courantes dans un environnement dirigé par PINDECO³⁵. De plus, l'entreprise n'engage souvent des travailleurs que pour un ou deux mois maximum dans le but d'éviter de devoir respecter les garanties sociales : « *La empresa tiene varios contratistas que contratan personas que después están despidiendo cada mes para no estarles pagando las garantías sociales. A estas personas no les pagan el sueldo mínimo, ni seguro, ni garantías, etc. Es que en la zona hay mucha gente que está necesitando empleo y de eso se ha abusado y aprovechado la empresa*³⁶. » (entretien avec un représentant des travailleurs de PINDECO in ASEPROLA, 2004 : 33). Cela amène une instabilité dans le quotidien des travailleurs qui ne sont pas en mesure de prendre des décisions ou d'entreprendre des projets sur le long terme, comme d'envoyer leurs enfants à l'école (ILRF, 2008). En outre, les employés de l'entreprise travaillent entre 10 et 12 heures par jour et six à sept jours par semaine : « *Son reglas que se violan y que si las comparamos con el código de trabajo, no concuerdan*³⁷. » (entretien avec un représentant syndical in ASEPROLA, 2004 : 35). Le

³⁴ <https://ejatlas.org/conflict/pindeco-pineapple-development-corporation-del-monte-costa-rica>

³⁵ *Idem*

³⁶ « L'entreprise a plusieurs contractants qui embauchent des personnes et qui chaque mois les licencient pour ne pas payer la sécurité sociale. A ces personnes-là, on ne verse pas le salaire minimum, les assurances, les garanties, etc. C'est que dans la région il y a beaucoup de gens qui ont besoin d'un emploi et l'entreprise abuse et profite de ça. »

³⁷ « C'est une violation des règles et si nous les comparons avec le code du travail, elles ne concordent pas. »

gouvernement du Costa Rica n'a pas réagi aux nombreuses plaintes de violation des droits des travailleurs. Il n'impose pas non plus de salaire minimum qui fluctuerait en fonction de l'inflation, ce qui met les travailleurs dans une situation de pauvreté constante (Sherwood et Miami, 2008 *in* ILRF, 2008). De plus, moins de 2500 femmes travaillent pour PINDECO sur un total de 6200 employés et sur les 17 managers, seulement un est une femme. Elles travaillent la plupart du temps dans l'emballage des ananas (ILRF, 2008), comme Grisel, l'ancienne administratrice d'ASOMOBI, qui y a travaillé durant deux ans. Les employées sont souvent sujettes à des agressions verbales et sexuelles au sein de leur lieu de travail. Et elles sont licenciées si elles portent plainte (Acuña, 2004 *in* ILRF, 2008).

Cependant, plusieurs personnes rencontrées au sein d'ASOMOBI et en dehors m'ont également expliqué que PINDECO représente une source d'emploi non négligeable. De ce fait, « *ce n'est pas notre grand ami, mais ce n'est pas notre pire ennemi non plus* » (Lucila), affirme l'ancienne présidente de l'association. En effet, plusieurs habitants du village, dont les maris de certaines *socias*, y travaillent et gagnent un salaire grâce à l'entreprise. PINDECO achète également du café à ASOMOBI pour ses employés de bureau aux sièges de Buenos Aires et Los Angeles, ville et village à respectivement 58 et 4 kilomètres de Biolley. Cependant, la présidente a ajouté que Biolley est le village dans lequel le moins de personnes travaillent pour PINDECO. La Puna, le village voisin, regroupe le plus d'employés de l'entreprise américaine. Une des membres d'ASOMOBI m'a expliqué que la culture y est différente là-bas : les jeunes ne poursuivent que très rarement leurs études après les secondaires, se marient très jeunes et travaillent dès lors très jeunes aussi. Je ne serai malheureusement pas en mesure de développer cet aspect plus amplement dans le cadre de ce mémoire, même si la comparaison entre les deux villages et leur lien à PINDECO pourrait faire l'objet d'une recherche intéressante.

Toutes ces informations m'ont incitée à réfléchir à l'influence que pouvait avoir la multinationale sur le travail du café durable de l'association. Lors de mes entretiens avec les *socias*, certaines affirmaient être conscientes qu'avoir PINDECO à proximité engendrait des impacts néfastes pour elles :

« Une grande partie de l'environnement que nous avons ici est en train de changer. Quand tu descends de Biolley, là où est PINDECO, il n'y plus d'arbres, les montagnes sont rasées. Le climat devient plus chaud, avant c'était plus frais. Les petits animaux doivent déménager, changer de lieu. Donc oui c'est plus difficile avec PINDECO tout près, parce que le climat change, et ça affecte directement notre café en ce sens. » (Angelina, employée *tostadora*)

D'autres *socias*, à l'inverse, n'avaient pas l'impression d'être touchées par les pratiques de l'entreprise :

« Je pense que cette institution est à des kilomètres de ma propriété donc elle ne m'affecte d'aucune manière parce qu'elle est loin. L'eau coule vers le bas, et les

personnes qui sont plus bas peuvent être affectées mais [...] pour moi en tout cas je ne sens pas que ça me porte préjudice. » (Marissa, aide régulière)

Cette dichotomie m'a semblé très intéressante en ce qu'elle m'a surprise. Je pensais en effet que toutes les *socias* se sentaient menacées par PINDECO, mais il est intéressant de voir qu'au sein d'une même communauté, les avis divergent.

Nous retrouvons au sein d'une même région une association promouvant le travail des femmes et une culture respectant l'environnement, et une entreprise faisant de la monoculture d'ananas dans laquelle une majorité d'hommes travaillent, utilisant toutes sortes de pesticides et détruisant la nature environnante au quotidien ; entreprise perçue comme nocive par certaines des femmes d'ASOMOBI, et comme sans grande influence par d'autres.

3. Sur le terrain : étudiante intégrée et objectifs clairs

Mon terrain de mémoire s'est déroulé à mon endroit de stage, au sein d'ASOMOBI. J'y suis restée huit semaines au lieu de dix comme prévu initialement, à cause d'un retour anticipé suite à la crise du coronavirus. Durant ce temps, j'ai participé à la vie et aux activités de l'association du lundi au vendredi. J'ai effectué des tâches administratives, comme la comptabilité, mais aussi des tâches manuelles, telles que le travail du café, le nettoyage des machines, l'accueil des touristes, la création de bijoux, entre autres (description détaillée des activités réalisées et des personnes rencontrées en Annexe 4).

Pour être en mesure de réaliser mon mémoire et d'enregistrer le plus possible d'informations utiles à ma recherche, j'ai d'abord fait de l'observation participante, comme expliqué rapidement ci-dessus. Cette méthode « impose de s'immerger dans les activités quotidiennes de la collectivité ou de l'endroit qui retient l'attention [...] [et] d'en apprendre le plus possible concernant les comportements et les processus sociaux apparaissant au sein d'une culture afin de décrire ce qui s'y passe et de proposer des notions théoriques susceptibles d'expliquer ce qui a été vu et entendu. » (Jones, Burnay et Servais, 2000 : 45). Durant les huit semaines pendant lesquelles j'ai eu la chance de profiter de mon stage, j'ai effectivement appris à connaître le fonctionnement de l'association et ses membres, à toucher à tout ce qui avait trait à leurs projets et à me familiariser avec le terrain. Le fait que mon endroit de stage a également été mon terrain de recherche m'a beaucoup aidé. En effet, comme j'y étais immergée 24 heures sur 24, puisque je vivais chez Marissa, une *socia* assez impliquée dans ASOMOBI, et que les temps libres et week-ends étaient très souvent passés en compagnie des membres de cette dernière et de leur famille, il m'a été assez facile de poser les questions que je voulais et de creuser un peu plus les sujets qui m'intéressaient.

Durant tout ce temps, j'étais dès lors dans une position d'« observateur participant » (Gold, 1958 in Philip et De Battista, 2012) « [...] intégré au groupe, mais de façon plus limitée [...] car il ne fait pas partie de la communauté qu'il observe », dont le rôle est « de se rapprocher des personnes qu'il observe

pour les comprendre de l'intérieur. » (Philip et De Battista, 2012 : 209). J'étais extérieure à l'association car je n'étais pas une *socia* moi-même, mais j'y étais tout de même intégrée car j'y réalisais mon stage. Et mon désir d'observer ce qui s'y passait était clair dès le début du stage. Les *socias* connaissaient mes intentions en tant qu'étudiante en Master venue étudier une association étrangère pour son mémoire, et elles n'en étaient pas incommodées car elles en avaient l'habitude. Elles reçoivent en effet plusieurs étudiants chaque année pour leur stage et/ou leur travail de fin d'étude.

L'espagnol n'étant pas ma langue maternelle, j'ai connu un petit temps d'adaptation à une meilleure compréhension de cette langue. Cependant, les *socias*, tout comme les habitants du village en général, ont toujours été très ouverts à la discussion, quel que soit le sujet, et ont toujours pris le temps de répéter leurs propos au besoin. Ils montraient également leur intérêt au sujet de mon mémoire et n'hésitaient pas à me proposer leur aide. Les partenaires de l'association se sentaient également écoutées et valorisées lorsque je m'intéressais à leur histoire, la communication en a dès lors été facilitée.

Concernant les entretiens, je voulais réaliser ceux-ci durant mes deux dernières semaines de stage, après avoir amassé assez d'information et préparé les questions les plus pertinentes. Or, comme le terrain a été écourté, je n'ai pas eu l'occasion de les mener sur place comme prévu. Cependant, j'ai pu planifier mes entretiens depuis la Belgique après avoir contacté individuellement par téléphone les personnes que je souhaitais interroger. Les entretiens se sont déroulés en espagnol *via* WhatsApp et se sont pour la plupart très bien passés. Les personnes interrogées ont été d'accord que j'enregistre nos entretiens, ce qui a facilité l'analyse de l'intégralité de leurs propos (Beaud et Weber, 2003). Il faut néanmoins garder en tête que les appels téléphoniques ne sont pas de la meilleure qualité et que certaines interférences ont parfois eu lieu. De plus, les foyers au sein du village ont rarement accès à internet et les personnes interrogées devaient s'arranger pour aller dans les bureaux de l'association afin de pouvoir me répondre.

J'ai finalement réalisé neuf entretiens avec des *socias* et trois avec des hommes liés à ASOMOBİ par leur emploi ou par un membre de leur famille. Comme Ferréol et son équipe d'enseignants-chercheurs le préconisent, j'avais préalablement expliqué l'objet de ma recherche aux répondants, sans rentrer dans les détails, et exposé le fait que leur avis et leur histoire m'intéressaient sur ce sujet (Ferréol, 2011). Ces entretiens semi-directifs, qui représentent un mode d'entretien dans lequel le chercheur conduit le répondant à se positionner sur des questions détaillées liées à la recherche en n'ayant pas d'influence sur ses réponses, diffèrent des discussions informelles dans lesquelles on se laisse porter par les sujets qu'elles animent (Romelaer, 2005). Les entretiens semi-directifs, qui permettent de vérifier et d'approfondir un domaine donné, sont une source d'informations non-négligeables dans une étude de terrain. Ils représentent un « processus de dévoilement » avec toutes les incohérences et les contradictions qui en découlent et qui doivent aussi être étudiées (Ferréol, 2011 : 91). Mes entretiens étaient guidés par un canevas de questions ouvertes préalablement préparé, différent en fonction des femmes et des hommes (grilles d'entretien en Annexe 5 et 6). J'avais noté les thèmes précis que je

désirais aborder et les questions principales liées à ces différents thèmes (Combessie, 2007). L'ordre de ces thèmes et de ces questions permet à l'entretien de suivre un certain déroulement, une certaine logique (*Ibidem*). Des questions supplémentaires ont cependant souvent été rajoutées au cours des entretiens individuels en fonction des réponses données par les personnes interrogées, afin de creuser plus en profondeur certains sujets. Ecouter les personnes concernées par le terrain a constitué une étape nécessaire à ma recherche. Sans ces entretiens, beaucoup d'informations et d'idées m'auraient échappé et je n'aurais pas été capable de cerner le sujet de ma recherche aussi clairement.

Concernant les partenaires interrogées, Lucila et Gabriela sont fondatrices de l'association, Gabriela étant également l'administratrice de l'association à temps plein. Mendi et Angelina travaillent également à temps plein au sein de la *tostadora*. Irina est la procureure du conseil d'administration, Karol en est la présidente. Grisel est l'ancienne administratrice qui a démissionné en février 2020. Elle rejoint Marissa et Aurelia comme aides régulières quand leur travail est nécessaire à ASOMOB. Les interrogées ont entre 36 et 61 ans, quatre d'entre elles sont divorcées, cinq sont mariées et elles ont toutes des enfants. Concernant les hommes interrogés, Manuel est le mari d'une *socia* et le seul salarié masculin de l'association, Jorge et Tito sont tous deux des fils de *socias* fondatrices, Lucila et Gabriela respectivement. Ils ont entre 21 et 55 ans (fiche descriptive des interrogés en Annexe 7). Concernant Jorge et Tito, je n'ai malheureusement pas pu les avoir en direct. Etant fort pris par leurs études et les travaux qu'on leur demandait en ce temps de crise, ils m'ont répondu par écrit après que je leur ai conseillé de répondre à mes questions dans le calme et durant leur temps libre, afin d'éviter un empressement et des réponses incomplètes ou écrites hâtivement.

Dans ma démarche de récolte de données, j'ai également tenu un journal de terrain tout au long de mes huit semaines d'intégration afin de réaliser « un premier travail de défrichage sur le terrain » (Beaud et Weber, 2003 : 96). J'y notais chaque activité réalisée, les informations importantes retenues à la suite de conversations, des schémas ou dessins me permettant de mieux comprendre l'organisation de l'association, etc. De plus, j'ai retranscrit mes entretiens, enregistrés avec l'accord des répondants. Il est vrai que cette étape m'a pris un temps assez conséquent mais je ne le regrette pas. Grâce à cela, j'ai pu m'« intéresser non seulement au contenu thématique de l'entretien, mais également au vocabulaire employé et à la syntaxe du discours, pointer les blocages, etc. » (Berthier, 2016 : 78).

Pour finir, j'ai également réalisé une recherche documentaire tout au long de l'évolution de mon mémoire, depuis mon départ au Costa Rica jusqu'à la remise de mon travail. Les documents, articles, ouvrages, recueillis et cités dans la bibliographie, m'ont grandement aidée à enrichir ma réflexion (Ferréol, 2011) et à comparer les données récoltées et les résultats de mon terrain avec d'autres contextes similaires. Malheureusement, avec le confinement et les règles strictes qui l'ont suivi, je n'ai pas réussi à me rendre en bibliothèque aussi souvent qu'espéré. Ma bibliographie est majoritairement composée de documents scientifiques issus d'internet et je prie le lecteur de ne pas m'en tenir rigueur.

Deuxième partie : « *Es una organización de mujeres, pero también es una organización familiar*³⁸ » : l'engagement associatif aux implications personnelles, familiales et communautaires

J'analyserai tout d'abord ce que les femmes décrivent comme étant leurs motivations à s'impliquer dans les activités d'ASOMOBI. Je me pencherai ensuite sur les effets qu'elles ont ressentis ou vécus dans leur vie quotidienne depuis qu'elles se sont engagées dans les projets de l'association. Ces effets m'amèneront pour finir à l'étude de la notion d'*empoderamiento* selon les propos des *socias*. J'analyserai la manière dont elles parlent d'ASOMOBI comme d'une association émancipatrice ou non.

4. « *Crece como persona*³⁹ », un engagement motivé par l'épanouissement personnel et professionnel

4.1 Sur les pas des fondatrices...

Selon la définition de Hautenne, une association est un groupe de « plusieurs personnes qui ont décidé de s'unir pour coopérer en vue de d'apporter [sic] une solution à un problème ou de répondre à un besoin. » (Hautenne, 2004 : 12). Une association soutient des buts simples en lien direct avec des valeurs consensuelles, telles que la protection de l'environnement ou le droit au travail (Peeters, 2017). De plus, l'adhésion volontaire des membres d'une association traduit le passage de l'individuel au collectif, conduit par des visées communes (Huyard, 2011). ASOMOBI correspond à ces définitions : elle rassemble des *socias* sur base volontaire qui coopèrent dans un but précis lié à des valeurs qu'elles défendent toutes (Hautenne, 2004), le but principal des fondatrices ayant été de permettre aux femmes de Biolley d'avoir un travail et aux producteurs de vendre leur café à juste prix. Ce projet associatif est également, de par sa nature, un projet de société (*Ibidem*).

Les fondatrices de l'association se sont engagées il y a de cela 23 ans, et s'y engagent encore aujourd'hui, leur engagement étant décrit par Peeters comme « la posture du citoyen qui renonce à être un simple spectateur des bouleversements du monde et met son énergie et ses compétences au service d'une cause. » (Peeters, 2017 : 241). Lucila, par exemple, qui a présidé l'association de 2004 à 2011, aide encore cette dernière lorsque des touristes y séjournent. *Doña* Hilda, la première présidente de l'association, aujourd'hui âgée de plus de septante ans, formait encore les *socias* aux différentes machines de la *tostadora* il y a quelques années.

³⁸ « C'est une organisation de femmes, mais c'est aussi une organisation familiale » (Gabriela, administratrice)

³⁹ « Grandir en tant que personne », expression souvent ressortie des entretiens et des discussions informelles concernant l'implication dans les activités de l'association.

Les membres qui ont ensuite suivi les fondatrices dans leurs projets font preuve d'une grande admiration envers ces dernières. Il s'agit parfois de la raison pour laquelle elles se sont elles-mêmes affiliées, comme l'illustrent ces extraits d'entretien :

« *J'ai toujours été admirative, les femmes sont très courageuses et au début c'était très dur pour les fondatrices. Et pourtant tout finit bien. [...] J'ai donc toujours admiré les femmes d'ASOMOBI parce qu'elles ont réussi à atteindre ce qu'elles voulaient, sans aucun type d'étude.* » (Angelina)

« *De voir, disons, le rêve qu'elles avaient et qu'elles mettaient la main à la pâte, c'était un groupe de femmes déterminées, cela me motive à vouloir être dans le groupe. Pour en faire partie.* » (Mendi, employée *tostadora*)

J'ai remarqué, à travers les entretiens et les discussions informelles, que les *socias* ressentent un fort sentiment d'appartenance envers ASOMOBI, l'appartenance étant définie comme « un processus qui implique une identification personnelle par référence au groupe [...], des attaches affectives, l'adoption de ses valeurs, de ses normes, de ses habitudes, le sentiment de solidarité avec ceux qui en font aussi partie, leur considération sympathique » (Mucchielli, 1980 : 99 in Chaieb Achour, 2012 : 65). Il me semble que c'est une fierté pour les *socias* de dire qu'elles font partie d'ASOMOBI et qu'elles ont suivi le même chemin que les fondatrices, des femmes « *courageuses et entreprenantes* » (Mendi). Faire maintenant partie de ce groupe signifierait pour les *socias* qu'elles sont aussi courageuses et fortes que leurs prédécesseurs, qu'elles partagent au moins un trait commun avec ces dernières (Piret, 2019).

Dans l'extrait ci-dessus, Angelina fait référence au fait que beaucoup de *socias* sans diplôme ont occupé des postes à responsabilités. Gabriela, administratrice de l'association, n'a fini ses études secondaires qu'en 2019, à l'âge de 35 ans. Lucila (61 ans), une des anciennes présidentes, suit actuellement des cours du soir pour également obtenir son diplôme de secondaire. Il m'est possible de comparer cet aspect avec l'*Unión de Productores Orgánicos San Isidro Siltepec*⁴⁰ (UPOSIS), une organisation caféière biologique dans l'Etat du Chiapas au Mexique. Cette organisation, légalisée en 1998, au même moment qu'ASOMOBI, est composée de 56 femmes et de 49 hommes. Même si elles sont en majorité, les femmes se frottent à un certain nombre d'obstacles et de problèmes en partie liés au genre. En effet, sur les 10 premières années d'existence de l'UPOSIS, seules quatre d'entre elles ont accédé à des postes à responsabilités tels que trésorière et secrétaire. De plus, même si ces postes sont élevés, ils « *reproducen papeles tradicionales de género*⁴¹ » (Cárcamo Toalá, Vázquez García, Zapata Martelo, Nazar Beutelspacher, 2010 : 164). Afin d'occuper un poste à responsabilité, un certain niveau de scolarité est requis, niveau que les femmes n'ont souvent pas, leur rôle domestique passant avant leur éducation

⁴⁰ L'Union de Producteurs Biologiques San Isidro Siltepec se situe dans la municipalité de Siltepec au Mexique, municipalité dans laquelle la production de café représente la principale activité économique avec une production et une vente de plus ou moins 30 000 tonnes de café par an (Cárcamo Toalá, Vázquez García, Zapata Martelo, Nazar Beutelspacher, 2010).

⁴¹ « reproduisent les rôles traditionnels de genre. »

(*Ibidem*). Dans le cas d'ASOMOBI, nous ne retrouvons pas cet aspect. Les femmes n'avaient, pour la plupart, pas de diplôme particulier, et elles ont pourtant dirigé l'association elles-mêmes depuis le début, que ce soit dans des postes traditionnellement féminins ou non. Être témoin de cela a motivé Angelina à rejoindre le groupe, elle-même n'ayant en main qu'un diplôme d'éducation primaire à l'époque.

D'autres *socias*, filles de fondatrices, se sont impliquées dans les activités de l'association *via* leur mère. Gabriela, par exemple, m'a expliqué que sa mère a été un des moteurs du projet et que cela l'a motivée à s'impliquer. L'engagement dans une association apparaît en effet parfois comme un héritage transmis de génération en génération, héritage qui permet aux personnes suivantes d'inscrire leur identité dans celles des aînés et de pérenniser cette identité dans leur histoire familiale (Gagnon et al., 2004).

Quéniart et Charpentier, qui étudient l'héritage laissé par des aînées, engagées socialement toute leur vie, sur leur descendance (filles et petites-filles notamment), ont comme objectif principal « d'analyser le processus de transmission intergénérationnelle des valeurs et des pratiques d'engagement social » (Quéniart et Charpentier, 2008 : 147). Les auteures donnent comme exemple d'engagement social la création d'associations de femmes, la participation à un mouvement scout ou encore le militantisme au sein d'un parti politique. Pour leur étude, elles prennent le cas de deux familles québécoises (*Ibidem*). Dans notre cas, ASOMOBI est composée d'une majorité de membres ayant des relations familiales entre elles. De nombreuses filles, nièces, belles-filles de fondatrices ont en effet suivi leur aînée dans l'association. Tout comme pour la descendance dans l'étude de Quéniart et Charpentier, les *socias* d'ASOMOBI ont souvent exprimé leur admiration du travail réalisé par les fondatrices et de leur engagement par un « vocabulaire empli de fierté » (*Ibidem* : 156). Les prendre comme modèle signifie en quelque sorte vouloir leur ressembler et perpétuer ce qu'elles ont réalisé avant (*Ibidem*). Il s'agit dans le cas d'Angelina, Mendi et Gabriela des motivations mêmes de leur propre engagement au sein d'ASOMOBI. L'engagement de leurs aînées pour une cause bien spécifique leur a été transmis.

Irina, fille de *Doña* Hilda (fondatrice) et institutrice à l'école du village, n'a pas d'emploi au sein de l'association et est procureure du conseil d'administration sur base bénévole. Je lui ai donc demandé ce qui l'avait motivée à rejoindre l'association :

« J'ai vu que c'était une organisation forte, qui se préoccupait du bien-être des familles. Quand je me suis affiliée, les premières socias s'en sortaient bien, il y avait assez de travail. C'était une association avec toutes les exigences légales, donc je savais que c'était une bonne organisation et que ça apportait du bien-être à l'association et à la communauté. » (Irina, procureure)

Pour cette *socia*, l'importance de s'impliquer dans l'association et de soutenir ses activités était due aux conséquences positives que cela avait sur les fondatrices de l'association et la communauté de Biolley en général. L'engagement d'Irina, tout comme celui des autres *socias* ayant le simple statut de membre

mais sans emploi au sein d'ASOMOBI, est un engagement bénévole, défini comme « l'ensemble du travail non rémunéré et effectué dans une visée altruiste » (Gagnon et al., 2004 : 49).

Mon analyse montre qu'une première motivation des femmes de Biolley à s'impliquer dans ASOMOBI est qu'elles ont vu, *via* les fondatrices, l'épanouissement personnel et communautaire que cela pouvait apporter. Les femmes de l'UPOSIS, l'Union de producteurs biologiques mexicains dont j'ai parlé précédemment, ont quant à elles des sentiments mitigés : elles voient également de façon positive le potentiel de développement personnel et collectif que représente la participation dans l'organisation mais elles subissent beaucoup de harcèlement et de violence de la part des hommes (Cárcamo Toalá, Vázquez García, Zapata Martelo, Nazar Beutelspacher, 2010). ASOMOBI, association exclusivement composée de partenaires féminines, ne vit pas de conflits de la sorte.

4.2 ASOMOBI, famille de cœur ou de sang ?

Toutes les *socias* que j'ai rencontrées, une quinzaine sur les 36 au total, partagent des liens familiaux avec une ou plusieurs autres membres (mère-fille, tante-nièce, cousines, belle-mère-belle-fille). Ce n'est pas le cas d'autres *socias* : les deux jeunes Allemandes qui ont rejoint ASOMOBI depuis quelques années se sont affiliées à la suite de leur expérience de volontariat.

« [...] elles l'ont fait plus par amour du groupe et le sentiment de tomber amoureuse durant le moment où elles étaient ici, elles sont tombées amoureuses d'ASOMOBI, des objectifs d'ASOMOBI. » (Lucila, fondatrice)

Selon mes répondantes, les motivations de ces deux Allemandes à devenir partenaires de l'association viennent de leur engouement pour ses projets et des bons moments vécus lorsqu'elles y prenaient part. Plusieurs partenaires soulignent d'ailleurs le fait qu'un soutien extérieur est bon pour l'association et que le côté familial ne doit pas spécialement être privilégié :

« Le fait qu'il y ait deux étrangères, je sens que c'est bien parce que quand des personnes entrent dans une association avec l'idée d'apporter quelque chose, l'idée de continuer avec le projet, c'est bien, ça importe peu qu'elles soient de la famille ou pas, qu'elles soient de Biolley ou d'un autre endroit. L'important est que ce soient des personnes qui veulent toujours le meilleur pour ASOMOBI, et qui peuvent apporter des idées, le meilleur qu'elles ont pour l'association. Je ne le ressens pas comme une menace mais comme un avantage. » (Irina, procureure)

D'autres *socias*, cependant, ne sont pas du même avis qu'Irina :

« Je pense que ce n'est pas un avantage d'avoir des socias étrangères parce que nous avons besoin de personnes qui sont ici constamment. Elles doivent être ici pour faire partie du conseil d'administration, donner leur opinion, etc. Ce n'est

pas que les étrangères n'ont pas une bonne opinion, mais elles seront plus prises en compte si elles sont ici. » (Grisel, aide régulière)

Lucila appuie les dires de Grisel en ajoutant qu'il est effectivement difficile d'inclure des personnes extérieures dans certaines activités pour lesquelles il est nécessaire d'être présente. En effet, les deux Allemandes aident ASOMOBI à mettre à jour leur site internet, à traduire des documents, etc., ce qui peut se faire à distance. Cependant, les projets se réalisent surtout sur place.

Nous voyons que les motivations de ces jeunes filles à devenir *socias* ont été très différentes des raisons vues précédemment pour lesquelles certaines *socias* costaricaines se sont affiliées. Pour les Allemandes, le but est de continuer à faire partie d'une association qui leur tient à cœur, plus par philanthropie que pour les avantages éventuels qu'elles pourraient en obtenir.

ASOMOBI est une histoire de famille de sang pour les *socias* partageant des liens familiaux. Ces relations ne sont cependant pas privilégiées, faire partie de la même famille n'influençant pas les décisions que les *socias* prennent pour l'association, disent-elles. ASOMOBI fait également office de « famille de cœur ». Comme nous l'avons vu avec les Allemandes, ASOMOBI accepte en son sein des femmes de toute nationalité, du moment que ces dernières peuvent et veulent lui apporter leur soutien.

4.3 Des formations et des projets personnels : un apprentissage pour la vie

Une autre motivation à s'impliquer dans les activités de l'association qui ressort des entretiens est qu'en tant que *socia*, il est possible de suivre des formations ou des cours sur des sujets divers *via* l'association. La plupart des *socias* n'ayant pas suivi d'études ou n'ayant pas fini l'école secondaire, leur permettre de se former professionnellement *via* l'association représente un gros avantage. En effet, à la fin du 20^e siècle au Costa Rica, près de 15% des filles de 5 à 14 ans et 37% des adolescentes de 15 à 17 ans n'étaient pas présentes dans le système éducatif. 30% des filles de moins de 15 ans travaillaient déjà et environ 40% des adolescentes avaient soit trois ans de retard dans leur parcours scolaire, soit avaient abandonné l'école primaire. Lorsqu'elles atteignaient l'âge de la majorité, elles n'avaient dès lors pas achevé la scolarité de base à laquelle elles avaient droit (UNICEF, 1999). La situation s'est cependant améliorée. En 2016, 99% des filles et garçons de 6 à 11 ans et 97% des adolescent.es de 12 à 17 ans étaient scolarisés (*Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina* (SITEAL), 2019).

Le programme de formations d'ASOMOBI se fait grâce à l'INA, l'*Instituto Nacional de Aprendizaje*. C'est *via* cette même institution que les *socias* prenaient des cours de couture avant de créer ASOMOBI. Un an à l'avance, l'association demande à ses membres dans quoi elles voudraient se former, ce qu'elles aimeraient apprendre. Il peut s'agir d'envies d'apprentissage théorique, manuel, technique, administratif ; apprentissage que les *socias* n'auraient jamais pu penser pouvoir réaliser il y a 25 ans (Stein, 2017). ASOMOBI questionne ensuite l'INA sur la possibilité d'intervenir sur les sujets demandés. En cas de réponse positive, l'institution gouvernementale vient enseigner ce qui a été réclamé

par les *socias*. Grâce à cela, Lucila a suivi une formation sur l'élaboration du vin et elle en prépare maintenant chez elle à partir de gingembre ou de fleurs de son jardin. Elle le vend ensuite aux touristes ou aux habitants de Biolley, ce qui lui permet de gagner un peu d'argent. Comme indiqué précédemment, les *socias* qui veulent se lancer dans la caféiculture ont reçu une formation au sujet de la *Bandera Azul Ecológica* afin de se plier à toutes les exigences requises pour l'obtenir. Des formations ont également été données sur la façon de faire fonctionner une association, sur les responsabilités qui incombent au conseil d'administration, etc.

Au sein de l'UPOSI, les femmes ont également l'opportunité de se former et d'acquérir de nouvelles compétences grâce à des formations dans les domaines techniques, administratifs ou organisationnels. L'*Unión de Productores* leur permet de grandir sur le plan professionnel (Cárcamo Toalá, Vázquez García, Zapata Martelo, Nazar Beutelspacher, 2010), tout comme les *socias* via ASOMOBI.

Certaines membres ont été attirées par l'idée de se lancer dans un projet personnel grâce à ces formations. En effet, à Biolley, les possibilités d'emploi et les activités au village sont peu nombreuses. Gagner un petit salaire et avoir une activité régulière en a motivé plus d'une à s'affilier à ASOMOBI :

« ASOMOBI m'a intéressée pour [...] apprendre un peu plus le travail du café, suivre des formations, des cours. » (Aurelia, aide régulière)

« Mes principales motivations peut-être c'est l'opportunité de faire beaucoup d'ateliers et de formations où on apprend beaucoup de choses. En plus, sans mes filles [à la maison] j'ai eu plus d'opportunité pour me dédier à ces choses parce que j'ai toujours voulu être travailleuse, pour moi le travail c'est comme une distraction. » (Marissa, aide régulière)

« Ici il n'y a pas beaucoup de travail, mais il y a beaucoup de socias qui ont leurs propres projets, donc ça m'a paru intéressant d'être une socia pour pouvoir participer aux différentes formations, peut-être avoir mon propre projet aussi plus tard. C'est ce qui m'a motivée. » (Karol, présidente)

Karol, présidente actuelle, n'a en effet pas trouvé d'emploi depuis qu'elle est revenue vivre à Biolley il y a quatre ans. Elle aimerait monter un projet personnel de fabrication de produits cosmétiques créés à partir de café. Pour se perfectionner dans cette activité et être capable de vendre ses produits, elle aimerait organiser une formation en cosmétique à l'association grâce à l'INA.

En conclusion, faire partie d'un groupe de femmes courageuses et fortes qui propagent du bien-être aux familles et à la communauté et être en mesure de suivre des formations ou des cours sur des sujets divers sont les deux motivations principales qui ressortent de mes entretiens. Pour les *socias* étrangères, les motivations sont d'un tout autre ordre. Le but des femmes à créer l'activité caféière dans les années

1990 était de donner du travail à la gente féminine du village. Aujourd'hui, avoir un emploi, régulier ou non, et recevoir un salaire *via* ce dernier ne représente pas un motif principal pour s'impliquer dans les activités de l'association, même si, comme nous le verrons dans le prochain point, en faire partie permet à des nombreuses *socias* de recevoir des bénéfices économiques.

De plus, l'activité caféière ne représente pas un motif d'implication des femmes dans l'association. Aucune *socia* n'a fait part de son envie de produire, transformer ou vendre du café durable comme d'une motivation principale à faire partie d'ASOMOBI.

Huyard, qui étudie dans un tout autre domaine l'adhésion des personnes à des associations, émet l'hypothèse principale que les personnes s'affilient à une association afin d'accéder à quelque chose qu'elles ne pourraient trouver ailleurs (Huyard, 2011). Pour les membres d'ASOMOBI, en faire partie leur a permis d'accéder à des formations et d'obtenir un sentiment d'appartenance et de fierté qu'elles n'auraient peut-être pas trouvé ailleurs. Comme l'affirme Angelina, *« Ça m'a apporté l'union et le travail d'équipe, toutes ces choses qui me font grandir en tant que personne. »*.

5. Par les femmes pour les femmes ... et leurs familles

5.1 Soutien financier pour certaines

Comme nous l'avons vu précédemment, huit *socias* ont un emploi au sein d'ASOMOBI : trois à temps plein, cinq de manière occasionnelle. Angelina, Mendi et Gabriela, engagées à temps plein, sont payées plus ou moins 100 000 *colones* pour deux semaines (l'équivalent de 144,4 €). L'administratrice de l'association, Gabriela, est la seule qui continuera à percevoir son salaire même si elle tombe malade et ne peut venir travailler. Toutes les autres ne recevront pas leur salaire si elles sont en incapacité de se rendre au travail. Celles qui aident l'association quand cela est nécessaire sont payées 1500 *colones* de l'heure (l'équivalent de 2,2 €).

A part ces quelques employées, les autres *socias* n'ont pas d'emploi ou de salaire dans le cadre des activités caféières d'ASOMOBI. Comme me l'a expliqué Lucila, le travail à réaliser n'exige pas une grande main d'œuvre et l'association n'a pas assez de ressources économiques que pour pouvoir engager plus de femmes. Avoir un poste à responsabilités au sein du conseil d'administration ne garantit pas non plus de salaire aux *socias* :

« Le conseil d'administration n'a pas de revenu d'argent pour les choses qu'il fait. Tout le temps que les socias du conseil prennent pour l'association c'est donné volontairement. En gros, si je dois aller à San José, à une réunion, etc., si bien sûr qu'il y a de l'argent pour le transport, les repas et tout ce qui est requis. Mais le temps qui est donné à ASOMOBI c'est sur une base volontaire. » (Karol, présidente)

« Quantitativement, le don de temps constitue un apport indispensable au fonctionnement de bon nombre d'associations » (Prouteau et Wolff, 2004 : 4). Les associés d'un mouvement associatif sont en effet, pour la majorité, des bénévoles, c'est-à-dire des personnes s'engageant par pur choix volontaire, sans obligation, et ne percevant aucun bénéfice financier en contrepartie (Vermeersch, 2004). Il s'agit de l'un des traits spécifiques des associations : « leur capacité à mobiliser un bénévolat qui est [...] un facteur majeur de leur identité, puisque leur création est nécessairement le fruit d'engagements bénévoles, [...] » (Archambault et Prouteau, 2010 : 57). Les *socias* qui ont créé l'association étaient bénévoles. Actuellement encore, sans toutes celles qui la soutiennent, qui forment le conseil d'administration et/ou qui y participent de temps en temps bénévolement, ASOMOBI n'aurait pas une telle ampleur.

Pour celles qui reçoivent un salaire, les achats sont plus faciles car « Désormais en « capacité de payer », des femmes paysannes [...] acquièrent un rôle économique nouveau dans et hors de la sphère domestique. » (Guetat-Bernard, 2008 : 349) :

« Ça a changé les choses dans ma vie parce que je peux gérer mon propre argent, un salaire fixe que j'ai tous les 15 jours. Je peux donc acheter des choses pour ma maison, je peux payer les factures, acheter la nourriture. Si je n'avais pas ce travail fixe, ce serait très difficile parce qu'à ASOMOBI j'ai la sécurité que je vais recevoir mon salaire chaque mois pour tout ça. » (Angelina, employée tostadora)

« Quand j'ai commencé à travailler à ASOMOBI, j'ai plus souvent gagné mon propre argent. Et cela m'a aidé à aider mes filles qui étudient. [...] Avec mon époux aussi, nous avons pu construire ensemble notre maison dans le projet d'en faire une auberge que nous utiliserons pour le tourisme, si Dieu nous donne la vie. J'ai acheté les draps, le matériel pour les chambres, les couvertures, les coussins, les essuies, tout ça. » (Marissa, aide régulière)

« [...] une fois à la maison, le fait d'avoir un salaire est également bénéfique pour ma famille, je contribue à la maison mais j'ai aussi le droit de donner mon avis et de prendre des décisions et cela a beaucoup changé dans la mesure où avoir un salaire, c'est pouvoir l'utiliser pour les dépenses de la famille et pour certaines choses importantes. » (Mendi, employée tostadora)

Les *socias* d'ASOMOBI font profiter leur famille de leur salaire : achats de produits de base tels que la nourriture, travaux ou rénovations des maisons, études des enfants et projets personnels. Nous pouvons faire un lien avec une étude menée sur la coopérative de café Karaba au Rwanda, regroupant des hommes et des femmes, dans laquelle les femmes partagent également leurs revenus avec tous les membres de leurs familles. « *The [...] jobs contributed to sustainable income and future perspectives for them* » (Ya-

Bititi, Lebailly, Orjuela, Mbonyinkebe et Burny, 2019 : 98) : cela leur donne une chance de penser au progrès et au futur de toute la famille en même temps que leur qualité de vie augmente (*Ibidem*). Dans le cas des caféicultrices de l'association féminine MAIKAFE en Colombie, les revenus économiques découlant de la vente de leur café leur permettent également de couvrir les besoins familiaux (González Guzmán, Gaviria Gómez et Cabezas Jiménez, 2019).

Pour les mères célibataires, comme Lucila ou Angelina, ou veuves, le revenu leur permet de faire face aux charges du ménage dont elles sont les seules à avoir la responsabilité. Pour les mères en couple, envisager des dépenses d'investissement plus grandes est possible (Granchamp et Pfefferkorn, 2017). C'est le cas de Marissa par exemple, qui bénéficie de l'aide économique de son mari. « La capacité à faire des choix est donc partiellement liée à l'importance du revenu, mais aussi à la situation familiale » (*Ibidem* : 112).

Comme Mendi le précise dans le dernier extrait, devenir salariée lui a aussi permis de faire entendre sa voix au sein de son couple. En effet, toucher un salaire apporte à la femme mariée et à la mère de famille l'opportunité de prendre des décisions quant aux revenus et aux dépenses de la famille (Argaillot, 2014 ; Antman, 2014). L'homme, traditionnellement chef de famille, est moins susceptible d'être l'unique preneur de décision lorsque son épouse travaille également (Antman, 2014). J'étudierai cet aspect plus en profondeur dans la suite de ce mémoire.

En Amérique latine et aux Caraïbes plus particulièrement, zones regroupant des pays à revenu moyen supérieur, il est prouvé que le travail des femmes contribue au bien-être économique des familles, des communautés et également du pays (Fischer de la Vega, Saavedra García, et Camarena Adame, 2019).

Leur salaire n'est cependant jamais totalement dépensé. Avoir un compte épargne à la banque semble être d'actualité pour toutes les *socias* bénéficiant d'un revenu. Cela leur permet de faire des économies pour des projets futurs déjà planifiés (achat de vêtements pour les enfants, peinture pour la maison) ou pas encore prévus. Les femmes de la coopérative Karaba au Rwanda ont également appris à économiser leur argent à la suite de leur implication dans l'organisation caféière. La majorité d'entre elles ont ouvert des comptes en banque leur permettant d'accumuler des ressources économiques et de les investir quand bon leur semble (Ya-Bititi, Lebailly, Orjuela, Mbonyinkebe et Burny, 2019).

« Tous les ans en janvier je vais à la banque et je fais un compte épargne d'un certain montant pour chaque 15 jours. La banque me la retire automatiquement. Et avec cet argent que j'économise, cette année-là je vais économiser pour ma maison, et cette année-là pour peindre ma maison. Donc si, ça m'a formé dans ce sens, que l'épargne c'est très important. » (Angelina, employée *tostadora*)

« Eh bien, normalement, comme on n'avait pas de salaire avant ici à la campagne, en en ayant un, on va programmer ou s'organiser pour ne pas dépenser tout ce

qu'on gagne ou pour investir un peu dans cela et économiser un peu en même temps. [...] Lorsque je reçois le paiement, il va automatiquement à la banque. »

(Mendi, employée *tostadora*)

« Mon salaire m'a permis de faire des économies, chaque mois j'ai des économies que je garde à la banque parce qu'en décembre nous allons [...] acheter les chaussures et les vêtements des garçons, etc. Je crois que cette année nous allons devoir attendre parce que ça ne sera pas possible [à cause du coronavirus]. Mes économies me permettent aussi, de temps en temps, d'acheter quelque chose pour moi ou pour la maison, ça m'aide beaucoup avec la partie université aussi donc avec ce que je gagne à ASOMOB, je paie mes cours à l'université. Mais maintenant nous devons donner la priorité et acheter ce qui est vraiment nécessaire. » (Gabriela, administratrice)

Avec la crise sanitaire que nous connaissons pour le moment, les *socias* qui reçoivent normalement un salaire chaque mois ont vu celui-ci diminuer. Elles disent elles-mêmes qu'elles doivent faire attention et prioriser les choses les plus importantes. Gabriela, par exemple, a dû abandonner ses études universitaires de secrétariat car elle n'a plus assez d'argent pour les payer en plus de celles de ses fils.

Un autre bénéfice économique que procure l'implication dans les activités de l'association provient du montant donné par les bénévoles et les stagiaires durant leur séjour. Ils sont logés et nourris dans la famille d'une *socia*, choisie par le conseil d'administration qui essaye de faire une tournante entre les partenaires, en échange de 225 000 *colones* par mois (l'équivalent de 345 €). J'ai moi-même séjourné chez Marissa et son mari durant mon stage.

Les partenaires comme Marissa, Karol et Lucila, qui ne sont pas impliquées tous les jours dans les activités, reçoivent plus souvent des personnes chez elles que les autres. Les *socias* qui ont un travail à temps plein en accueillent moins souvent car elles ne savent pas être assez présentes pour eux :

« Dans mon cas, à travers l'association, j'ai eu des bénévoles ou des personnes qui venaient travailler à ASOMOB et dont j'ai pu avoir une source économique. J'en reçois peu car j'ai un travail donc j'ai du mal à les accueillir, même si ma maison est tout près d'ASOMOB. C'est un avantage pour quand il y a des bénévoles, mais dans mon cas je travaille donc c'est difficile. » (Irina, procureure)

Angelina et Mendi, qui travaillent à la *tostadora* du lundi au vendredi, m'ont fait part de leur tristesse de n'avoir jamais été choisies par le conseil d'administration. Les *socias* qui ne sont pas actives dans les activités de l'association ne reçoivent pas non plus d'étudiant.es ou de bénévoles.

5.2 Espace de développement personnel pour d'autres ...

Nous avons vu précédemment qu'une des motivations à participer aux activités de l'association était de pouvoir suivre des formations pour créer des projets personnels. Tel qu'exprimé par les *socias*, une des conséquences découlant directement de cette motivation est qu'une fois leur projet personnel mis sur pied, ils prennent plus d'ampleur grâce à l'association. En effet, les *socias* peuvent plus facilement vendre leurs produits ou faire connaître leurs savoirs aux touristes ou aux bénévoles et ainsi pérenniser leur projet.

« En plus du fait d'être à ASOMOBI, j'ai un projet de finca aussi, et d'une visite à la rivière, aux cascades. C'est une forme de bénéfice parce que quand des gens viennent à ASOMOBI, certains veulent faire la visite guidée et c'est un bénéfice pour les petits projets de chacun qu'on vient d'initier. » (Irina, procureure)

« Dans le cas de nos projets personnels, comme le vin, la glace, le pain, etc., ça nous apporte un peu plus d'économie familiale. C'est l'idée des projets, que nous décidions en tant que famille ce que nous allons faire pour que ça nous apporte ceci. Dans la région il y a peu d'emplois, et ASOMOBI ne peut pas nous donner un emploi de chaque jour pour avoir un salaire à la fin du mois. Un projet comme le vin permet donc de nous donner la partie économique familiale. C'est intéressant parce qu'on sent qu'on peut s'engager dans d'autres projets, et pas seulement penser qu'il n'y a pas de travail et qu'on ne peut rien faire. » (Lucila, fondatrice)

« Au final, tous les projets personnels des socias sont pour le bien de tout le monde parce qu'ASOMOBI est comme la centrale de tous les petits projets que chacune a. ASOMOBI est celle qui représente tous les projets des socias. » (Karol, présidente)

Lorsque Lucila vend de la glace aux touristes via ASOMOBI, l'association prélève 10% du prix de cette vente. Grâce à ce système d'entraide, les *socias* peuvent vendre leurs produits plus facilement et l'association gagne également un peu d'argent.

5.3 Prise de confiance en soi et auto-valorisation

Faire partie d'une association féminine qui transforme et vend du café a permis aux femmes s'y impliquant de se créer une nouvelle image d'elles-mêmes, loin des clichés et stéréotypes véhiculés jusque-là dans leur communauté et dans les foyers en général. Lorsque je demande aux *socias* ce que les activités d'ASOMOBI leur ont apporté, elles me répondent :

« De la confiance en soi. Dans notre pays il y a beaucoup de machisme, et plus pour les femmes. Ici nous avons appris qu'une femme ne doit pas seulement rester à la maison et s'occuper de ses enfants et de son mari. J'ai aussi appris que ce

n'est pas que mon mari qui doit travailler en dehors de la maison et ce n'est pas le seul qui peut apporter des choses à la maison. J'ai appris toutes ces choses d'égalité de genre, des droits, et je crois que c'est ce qu'apporte les projets : de l'égalité, de l'équité. » (Grisel, aide régulière)

« Une de ces choses est l'estime de soi, parce que nous, femmes, nous avons appris que nous pouvions faire d'autres choses que seulement le travail de la maison, que nous pouvions faire n'importe quel autre travail ou fonction en tant que femmes. [...] Je pense qu'ASOMOBI a toujours été très importante pour ça, elle nous apporte la compréhension que, en tant que femmes, nous pouvons faire une tonne de choses et qu'il n'y a pas d'obstacles pour les réaliser. » (Lucila, fondatrice)

« ASOMOBI nous a formées à beaucoup d'autres choses, comme le genre et tout ça. Pour qu'on ait également une bonne vision de nous-même en tant que femme et de la place qu'on devrait avoir, et que le mari n'est plus le patron et qu'on ne reste pas silencieuse comme il y a quelques années. Mais aussi pour pouvoir s'encourager à avoir sa propre parole et à dire son opinion et pour s'encourager dans de nombreux autres emplois également. » (Mendi, employée tostadora)

Dans le monde en général, la famille apparaît comme le lieu principal de travail des femmes, sinon leur lieu naturel de prédilection (Blöss et Frickey, 2001). Ne plus simplement rester à la maison, s'occuper des enfants, cuisiner et prendre soin du mari ont permis aux partenaires d'ASOMOBI de casser cette image d'épouse et de mère au foyer et d'exercer d'autres activités. Cela leur a montré qu'elles pouvaient également travailler, tout comme les hommes, et que ces derniers ne sont pas les seuls pourvoyeurs de ressources économiques de la maison. Les femmes de la coopérative caféière Karaba au Rwanda et celles de l'UPOSIS au Mexique ont également expérimenté un regain de confiance et d'estime d'elles-mêmes grâce à leur participation dans des activités économiques (Ya-Bititi, Lebailly, Orjuela, Mbonyinkebe et Burny, 2019 ; Cárcamo Toalá, Vázquez García, Zapata Martelo, Nazar Beutelspacher, 2010). Les *socias* d'ASOMOBI ont également appris qu'elles avaient des droits en tant que femmes. L'égalité entre les sexes fait maintenant partie de leur discours quotidien, tout comme les femmes de Karaba qui témoignent d'une nouvelle complémentarité entre hommes et femmes au sein des foyers (Ya-Bititi, Lebailly, Orjuela, Mbonyinkebe et Burny, 2019). Les *socias* de l'UPOSIS au Mexique ont aussi obtenu un plus grand statut au sein de leur famille respective et de l'organisation. La participation au sein de cette dernière leur a permis de mener des activités en dehors du foyer qu'elles n'avaient pas l'opportunité de réaliser avant (Cárcamo Toalá, Vázquez García, Zapata Martelo, Nazar Beutelspacher, 2010).

Devenir *socia* a permis à de nombreuses femmes de sortir de leur coquille. Si elles n'osaient pas donner leur avis ou se sentaient trop gênées pour le faire auparavant, elles savent maintenant prendre la parole pour défendre leur cause et n'ont plus peur de le faire, comme me l'a attesté Lucila.

Angelina, fille de fondatrice, m'a raconté une anecdote concernant sa mère :

« Par exemple, quand on était petit, c'était toujours avec mon papa qu'on allait chez le médecin, etc., parce que ma mère était timide. Mais quand elle est devenue présidente, elle a dû sortir, parler en public, etc., alors qu'elle ne connaissait pas tout ça. Et pour moi c'est merveilleux. » (Angelina, employée *tostadora*)

Ce discours sur la confiance en elles que les *socias* ont gagné grâce à leur implication dans les activités caféières d'ASOMOBİ m'amène à la notion d'*empoderamiento* que je développerai dans le point 6.

5.4 Avantages pour toute la famille

Selon les *socias*, en plus des salaires, des formations sur un sujet particulier, des apprentissages divers ou des projets personnels dont les membres de l'association bénéficient, d'autres avantages touchent également leur famille proche que sont leur mari et leurs enfants. Ils peuvent par exemple suivre les formations qui se déroulent à l'association s'ils le désirent, ils y seront les bienvenus.

« C'est comme Hilda [une des fondatrices] me l'a dit, oui c'est une organisation de femmes, mais en réalité c'est une organisation familiale. Parce que quand je reçois des bénéfices ce n'est pas que pour moi c'est aussi pour ma famille. Et quand ASOMOBİ fut créée, une des valeurs était d'améliorer la qualité de vie des femmes et de leur famille, ce n'est pas seulement la mienne. » (Gabriela, administratrice)

« [...] beaucoup des bénéfices, du fait que ça bénéficie à une socia, sa famille aussi en bénéficie. Ce n'est pas seulement la femme qui en bénéficie. » (Irina, procureure)

Les fils et filles des *socias* peuvent également profiter de l'*intercambio*, l'échange, via *Pan para el mundo*⁴². Cette association chrétienne allemande dispose d'un partenariat avec ASOMOBİ. Elle réalise des échanges de jeunes tentés par un volontariat entre des associations en Allemagne et ASOMOBİ. Comme tout est payé par *Pan para el Mundo*, il s'agit d'une opportunité extraordinaire pour les jeunes de Biolley et leurs familles :

« [Sans] ces bénéfices qu'on reçoit via ASOMOBİ [...] ça ce serait difficile, voire impossible, que les garçons d'ici aient cette expérience de culture,

⁴² Appelée *Brot für die Welt* en allemand (Du pain pour le Monde) <https://www.brot-fuer-die-welt.de/es/pan-para-el-mundo/>

d'apprentissage, de tout ce qu'ils pourraient apprendre dans un autre pays. »

(Irina, procureure)

« Avec Pan para el Mundo, ça m'a aussi permis de voyager en Allemagne cette année-là à travers cette même organisation [pour aller voir mon fils]. Avec mes propres moyens je n'aurais jamais su le faire. » (Angelina, employée *tostadora*)

Jorge, le fils de Lucila, affirme que :

« ASOMOBI a beaucoup contribué à ma vie. J'ai eu l'occasion d'aller en Allemagne pour y faire du service volontaire. Ce fut une expérience très enrichissante et tout cela grâce à ASOMOBI. » (Jorge)

Comme nous venons de le voir avec les parties précédentes, les *socias* partagent les bénéfices qui les touchent, économiques ou non, avec leur famille. Dans la *Gumutindo Coffee Cooperative Enterprise*⁴³ en Ouganda, mise sur pied en 2000 par des groupements de producteurs caféiers du pays, quatre des sept directeurs sont des femmes et l'équipe de permanents de l'organisation est composée à 50% de femmes alors qu'elles ne représentent que 20% des membres. Cela s'explique par le fait que la coopérative Gumutindo œuvre à l'émancipation des caféicultrices et des femmes en général car cela a des effets positifs sur les familles et la communauté (CTB⁴⁴, 2012), effets positifs également ressentis dans le cas d'ASOMOBI : les *socias* font souvent passer le bonheur et l'épanouissement de leurs enfants et leur famille avant le leur, comme le prouve Angelina dans l'extrait suivant :

« Quand mes deux fils ont été en âge d'aller à l'université, comme c'est cher, j'ai dû abandonner [mes propres études] pour qu'eux puissent y aller, parce que nous ne pouvions pas tous y aller. » (Angelina, employée *tostadora*)

Grâce à l'implication de leurs mères, épouses, filles, ou autre, dans les activités caféières de l'organisation, certains hommes, fils et filles de Biolley ont donc la possibilité de s'épanouir professionnellement et personnellement, que ce soit dans la collaboration avec cette dernière, dans les formations qu'elle organise ou dans les partenariats qu'elle entretient.

Pour résumer, les effets principaux vécus ou ressentis pour les *socias* d'ASOMOBI dans le cadre des activités de cette dernière sont premièrement économiques : certaines partenaires gagnent un salaire, d'autres une compensation en échange de l'hébergement de bénévoles, d'autres encore une source financière *via* leurs projets personnels soutenus par l'association. Deuxièmement, les femmes ont acquis plus de confiance en elles grâce à leur implication dans les projets d'ASOMOBI : elles se sentent valorisées par ces derniers, elles sont fières de participer économiquement à la vie de famille et elles

⁴³ <http://gumutindocoffeecoop.com/>

⁴⁴ Agence belge de développement, anciennement CTB, à présent appelée Enabel <https://www.enabel.be/fr>

brisent les stéréotypes qui se fondent sur leur genre. Troisièmement, être *socias* permet aux familles de ces dernières de profiter des avantages dont elles bénéficient : les salaires sont utilisés pour la maison et les enfants et les partenariats que l'association entretient avec d'autres organismes tels que l'INA ou *Pan Para el Mundo* sont également à destination des enfants et des époux.

6. Projet de café durable, un chemin vers l'*empoderamiento* des femmes au sein d'ASOMOBI ?

6.1 L'*empoderamiento* comme prise de liberté et d'estime de soi

Le fait qu'ASOMOBI ait été créée comme association de femmes, et ce dans un domaine dominé par les hommes, m'a tout de suite fait réfléchir à la dimension émancipatrice des activités auxquelles elles s'adonnent. Lorsque j'ai demandé aux *socias* ce que signifiait *empoderamiento*, une grande partie d'entre elles a directement fait référence à la valorisation que les activités ou projets qu'elles réalisent leur offrent et à la confiance en soi qui en découle. Le fait de pouvoir s'exprimer librement et d'être en mesure et en droit de prendre des décisions est aussi très souvent revenu pour parler de l'*empoderamiento* lors des entretiens :

« Pour moi c'est le fait qu'en tant que femme je me crois importante, que ce que je fais est bien, croire que je suis bonne, croire que je peux faire les choses. [...] à sentir que je peux aller de l'avant, que je peux être proactive, productive, que je peux faire beaucoup de choses qu'il y a des années nous n'aurions pas pensé pouvoir ou savoir faire. » (Gabriela, administratrice)

« Me sentir capable de pouvoir réaliser un travail, me sentir libre de prendre des décisions, d'exprimer mon opinion, de commenter un sujet. Mais principalement c'est prendre des décisions au moment où l'on doit, et avoir cette confiance pour pouvoir les réaliser. » (Irina, procureure)

*« L'*empoderamiento* c'est, plus ou moins, savoir ce que je veux faire en tant que femme, où je veux aller. Une femme émancipée est une femme qui prend ses idées librement sans laisser personne n'influencer ses décisions. »* (Karol, présidente)

« Pour moi ça signifie que je sens que je peux réaliser des choses qui peuvent casser des modèles, que comme femmes on nous a toujours menti sur ce que nous pouvions faire : laver la maison, s'occuper des enfants, des choses comme ça. [...] c'est sentir que je peux réaliser n'importe quelle chose qui n'est pas impossible à réaliser pour nous en tant que femmes. Je peux te le dire, je me sens émancipée. Avant, si tu m'avais connue, je ne parlais pas, parce que je me sentais trop gênée.

Maintenant je parle et si je dois défendre une cause je le fais, parce que je sens que j'ai les connaissances, la capacité pour le faire. » (Lucila, fondatrice)

« Pour moi, l'empoderamiento c'est croire qu'on peut faire les choses, croire qu'on peut réussir dans son travail et ses efforts, toutes ces choses que d'autres personnes ont pu obtenir. Cette estime de soi, cette aptitude, savoir que, oui, on peut faire beaucoup de choses. Avoir confiance en ce qu'on fait et peut faire. [...] Il faut savoir que s'il y a d'autres personnes qui ont su y parvenir, pourquoi je ne pourrais pas le faire ? » (Angelina, employée tostadora)

Nous remarquons dans leur définition une espèce de revendication qui rejoint les définitions *etic* données en début de mémoire : l'*empoderamiento* est un processus par lequel les femmes prennent conscience de leur situation de soumission, questionnent ce sentiment d'infériorité, modifient les croyances qu'elles ont sur leurs propres capacités et droits, accèdent à l'autonomie et renforcent leur pouvoir (León, 2017). Dans le cas des *socias*, elles ont décidé de s'adonner à des activités caféières en sachant qu'il s'agissait d'un domaine dominé par les hommes et se sont découvert des capacités autres que celles de mère et d'épouse, tâches domestiques représentant une source d'inégalité forte entre hommes et femmes (Granchamp et Pfefferkorn, 2017). La définition de l'*empoderamiento* des caféicultrices de l'association féminine MAIKAFE en Colombie rejoint celle des *socias* d'ASOMOBI : la capacité à relever des défis, à croire en soi-même et en ses capacités, à travailler dans un domaine qu'elles pensaient ne pas leur correspondre, à conquérir des espaces autrefois réservés aux hommes (González Guzmán, Gaviria Gómez et Cabezas Jiménez, 2019). Je peux émettre l'hypothèse que ce qui fait la spécificité de l'émancipation des *socias* d'ASOMOBI, tout comme celle des partenaires de MAIKAFE, est qu'elles sont des associations exclusivement féminines. Faire partie d'un groupe de femmes seulement et travailler et réussir dans un domaine masculin semble être ce qui les a amenées à s'émanciper. Les associations, qui peuvent faire office de source d'émancipation des femmes, les aident à gagner plus d'estime d'elles-mêmes grâce à l'entraide et d'esprit critique *via* la conscientisation de ce qui les affectent quotidiennement (Granchamp et Pfefferkorn, 2017).

Un point intéressant est que, si les *socias* ont parlé du soutien financier comme un des effets principaux découlant de leur implication aux activités d'ASOMOBI, elles ne parlent pas d'émancipation économique dans leur définition. Cependant, il est prouvé que la participation économique des femmes favorise leur propre émancipation (Fischer de la Vega, Saavedra García, et Camarena Adame, 2019). Pour les *socias*, en revanche, l'*empoderamiento* est plutôt d'ordre social. En exposant les mécanismes qui les ont maintenues dans le silence, en faisant part de leurs avis sur les activités et tâches dans lesquelles elles ont toujours été cantonnées, elles rendent possible leur émancipation (Liscia, 2007).

Plusieurs interrogées ont parlé de ce basculement de leur rôle de mère et d'épouse à celui de travailleuse et de *socia*. Elles n'affirment cependant pas qu'elles délaissent totalement les tâches ménagères, mais

elles m'ont expliqué qu'elles n'étaient plus les seules à s'en occuper. Or, ces propos et mes observations divergent. Durant mon séjour, j'ai remarqué que les femmes sont très souvent, voire toujours, celles qui cuisinent. Il semblerait que, comme dans les sociétés caféières rurales bamiléké du Cameroun et kikuyu du Kenya, « « préparer » et surtout servir le repas est un devoir féminin. » (Guetat-Bernard, 2008 : 349).

En fonction de la définition que les *socias* m'ont donnée de l'*empoderamiento*, j'ai voulu savoir si elles pensaient qu'ASOMOBI permettait l'émancipation de ses membres et la façon dont elle le faisait :

« Bien sûr. Comme je t'ai raconté avec ma maman, qui ne pouvait pas sortir, même du village. Mais après elle est sortie, elle a aidé des étrangers, [...] Donc oui, nous savons qu'ASOMOBI nous aide à nous émanciper, à savoir que oui nous pouvons faire beaucoup de choses dont nous n'étions pas sûres. C'est ce sentiment de « nous pouvons le faire » ici à ASOMOBI. » (Angelina, employée *tostadora*)

« Bien sûr. Par exemple avec le projet de café, elles se sentent bien avec cette initiative du fait de travailler le café, y faire attention, le protéger. Ce genre de projet, et venir ici vivre et travailler, ... Je pense que si, ASOMOBI aide beaucoup les femmes qui y travaillent à s'émanciper. [...] Dans mon cas, l'empoderamiento m'a aidé à grandir en tant que personne, et à croire en moi, que je peux faire des choses. Ça m'aide avec ma confiance en moi. » (Gabriela, administratrice)

« Oui. Je ne me sens plus comme je me sentais au début. Je me suis sentie incluse. Ce n'est pas attendre qu'elles m'appellent pour une chose ou l'autre. Si j'ai l'empoderamiento, je sais que j'ai ma responsabilité, je sais que c'est mon droit, mon obligation, donc je ne dois pas attendre que les autres fassent quelque chose de moi. Si je suis déjà émancipée, ça doit venir de moi. » (Grisel, aide régulière)

« Oui, nous pourrions dire que c'est exactement ce qui se réalise ici à ASOMOBI pour les femmes, de sentir qu'on gère les projets, [...] Dans le conseil d'administration, toutes les socias nous avons l'opportunité d'exprimer nos inquiétudes, prendre nos décisions, ensemble avec l'administration. C'est une forme à travers laquelle nous pouvons démontrer que nous pouvons diriger un groupe ou n'importe quelle situation dans la vie. » (Irina, procureure)

Les partenaires de l'association sont toutes d'accord pour dire que la gestion des projets caféiers d'ASOMOBI permet aux femmes de s'émanciper, c'est-à-dire d'assumer des responsabilités, de se sentir capables de travailler et de prendre des décisions les concernant. Cependant, il semblerait que le fait que le café est durable n'apporte rien à leur *empoderamiento*. En effet, il n'est durable que depuis 2015. Or, les *socias* font référence à leur émancipation et à celle des fondatrices depuis la création d'ASOMOBI, en 1997. Selon les propos recueillis auprès de Grisel, l'ancienne administratrice

d'ASOMOBI, ce label leur permet surtout de montrer à leur clientèle que le café a été produit dans le respect de l'environnement et de lui garantir une certaine qualité.

L'étude menée sur la coopérative de café Karaba au Rwanda (Ya-Bititi, Lebailly, Orjuela, Mbonyinkebe et Burny, 2019) montre que les femmes de cette dernière ont vécu à peu près la même émancipation sociale que les *socias* d'ASOMOBI. Par leur participation dans toutes les activités caféières de l'association, elles ont été en mesure d'accéder à des postes à responsabilités et de faire entendre leurs voix au sein de leurs familles mais également de la coopérative. Les hommes ne sont dès lors plus les principaux responsables de famille. De plus, le travail de groupe leur a apporté de nouvelles connaissances et compétences qui ont eu une implication bénéfique sur la production de café. En revanche, à l'inverse des *socias* d'ASOMOBI, les femmes de la coopérative Karaba ne prennent pas part aux décisions importantes la concernant, contrairement aux hommes (*Ibidem*).

6.2 Une intensité d'émancipation différente en fonction des femmes

J'ai expliqué précédemment qu'il existait trois niveaux d'implication des *socias* dans les projets d'ASOMOBI : y avoir un emploi à temps plein, y travailler de manière plus ponctuelle s'y affilier par envie de soutien, les *socias* « *de cœur* » comme les appelle Marissa. Après que mes interrogées m'eurent témoigné que participer aux projets d'ASOMOBI leur donnait l'opportunité de s'émanciper, j'ai voulu savoir si cette émancipation touchait toutes les *socias* de la même façon :

« Mais je crois que puisque nous sommes 36 socias, nous sommes beaucoup et nous ne sommes pas toutes émancipées réellement. C'est ma perspective, c'est une question très personnelle. C'est que moi je pense qu'on voit ce qu'on peut faire et on croit qu'on est capable de le faire, donc il y en a beaucoup de nous qui sentons un sentiment d'appartenance, de l'empoderamiento, etc. [...] Je me suis affiliée et donc j'ai des responsabilités. Il y en a beaucoup qui ne s'acquittent pas de leur responsabilité et nous ne les sentons pas émancipées Je sais qu'il y a beaucoup de situations dans lesquelles il y a des camarades pour lesquelles nous ne sentons pas cet empoderamiento. » (Grisel, aide régulière)

« Peut-être que ce n'est pas le même pour toutes mais pas parce qu'on ne leur donne pas l'opportunité. Mais peut-être parce qu'il y a certaines socias qui sont moins impliquées, qui sont socias depuis de nombreuses années, certaines vivent un peu loin, certaines ont un travail totalement à part de l'association, peut-être qu'on ne participe pas pleinement au conseil d'administration ou on n'a pas de travail directement dans ASOMOBI, [...] Mais ce n'est pas parce qu'on ne leur donne pas l'opportunité, mais parce que ce sont des socias qui parfois vivent autre part donc elles sont incapables de gérer toutes les situations, les projets, etc. Mais

l'opportunité, si, elles l'ont toutes, depuis le premier jour où elles sont socias d'ASOMOBİ. » (Irina, procureure)

L'opportunité de s'émanciper est présente pour toutes les partenaires. L'émancipation même, en revanche, ne serait atteinte que par celles qui participent activement aux projets d'ASOMOBİ et qui ont envie d'y apporter leur aide. Cette idée semble logique puisque, comme vu précédemment, c'est surtout grâce au travail des femmes (le travail étant compris comme l'activité en dehors de la sphère domestique et le salaire qui s'y rapporte) que leur vie familiale et communautaire change et qu'elles deviennent émancipées (Fischer de la Vega, Saavedra García, et Camarena Adame, 2019 ; Argailot, 2014 ; Antman, 2014 ; Guetat-Bernard, 2008). Lucila rejoint cette idée :

« Elle [ASOMOBİ] le [l'empoderamiento] permet à toutes. Mais là aussi on doit voir comment on le voit. Je vais te raconter une anecdote : quand j'ai initié ASOMOBİ je ne savais rien de l'informatique, absolument rien. Et Jaime s'est assis avec moi et m'a dit que c'était très facile. Enfin, c'était facile pour lui parce qu'il connaissait. Et j'ai appris. Il y avait d'autres socias qui ne savaient pas et je leur ai appris. Donc vouloir faire les choses c'est main dans la main avec ce que je désire en tant que personne. Je pourrais dire que j'ai reçu toutes les formations qu'une autre femme a reçu mais il se pourrait que cette femme ait plus envie de faire les choses, ça dépend de l'état d'esprit, des envies qu'elle a. Je pense qu'ASOMOBİ donne à toutes l'opportunité de se former, de se préparer, de s'émanciper. » (Lucila, fondatrice)

Il aurait été intéressant que j'aie également l'avis de socias n'ayant pas d'emploi au sein de l'association ou ne participant pas activement à ses projets. Interroger des partenaires absentes des prises de décisions et de l'organisation des activités m'aurait permis d'analyser plus en profondeur la notion d'*empoderamiento* à tous les niveaux d'implication des socias.

Pour résumer, l'*empoderamiento*, pour les socias, prend place à un niveau plus social et en rapport avec l'activité caféière de l'association : découverte de leurs capacités dans un domaine traditionnellement masculin, revendication de leurs droits, regain de confiance en elles, expression de leurs sentiments, etc. L'opportunité d'émancipation est, selon les propos de mes interrogées, offerte à chaque femme s'affiliant à ASOMOBİ. Cependant, devenir émancipée dépendrait de la volonté de chaque socia à s'impliquer plus ou moins activement dans les activités de l'association. Les socias les plus émancipées seraient celles qui ont un rôle plus important ou une présence plus marquée dans le cadre des activités d'ASOMOBİ.

Troisième partie : Les hommes et leur rapport aux activités d'ASOMOBI : simple collaboration ou désir d'inclusion, acceptation ou rejet ?

Je me pencherai dans cette partie sur la façon dont ASOMOBI reste féminine au fil des années et sur la manière dont les hommes (fils et maris de *socias* plus particulièrement) peuvent se sentir face à cet aspect de l'association. J'envisagerai ensuite l'implication des jeunes générations dans l'association. J'analyserai pour finir les rapports entre hommes et femmes au sein des foyers et de la communauté de Biolley et leur évolution depuis la création de l'organisation dans les années 1990.

7. L'implication dans les activités de l'association, une histoire de femmes

7.1 Association 100% « féminine » ?

Comme nous l'avons vu précédemment, les hommes n'ont jamais été inclus dans l'association en tant que partenaires (*socios*). C'est pourtant un homme, Manuel, seul salarié masculin de l'association, qui est responsable du café après achat aux producteurs. Il a été recruté en tant que *beneficiador* (personne qui se charge du travail du café) par une fondatrice de l'association, *Doña* Hilda. Pour sa contribution, il est payé le même salaire que les *socias* ayant un emploi dans l'association, soit 1500 *colones* de l'heure (l'équivalent de 2,2€). Cet engagement semble lui convenir :

« Je me sens bien et reconnaissant envers ASOMOBI, parce que j'ai toujours eu un travail. [...] J'ai toujours dit qu'elles [les socias] ont confiance en moi, j'ai les clés de tous les celliers, de beaucoup de parties d'ASOMOBI, et ça me fait plaisir qu'elles me les donnent. Ça veut dire qu'elles ont confiance en moi. » (Manuel)

D'autres hommes, souvent maris ou fils de *socias*, aident également l'association dans ses projets en servant de guides pour les touristes, par exemple. Jaime, le mari d'une *socia*, les a aussi beaucoup aidées dans la mise en place de l'association et dans les travaux des bâtiments de cette dernière. Dans le cadre des activités d'ASOMOBI, cependant, les hommes sont considérés comme des collaborateurs, et jamais comme des *socios*. Leur aide et leur savoir-faire seront toujours reçu chaleureusement, mais toutes les prises de décisions se font sans eux. Les réunions et les assemblées se déroulent uniquement entre *socias*. Il est intéressant de comparer cet aspect avec l'UPOSIS, dont j'ai déjà parlé précédemment. Dans cette organisation caféière au Mexique, composée de 56 femmes et 49 hommes, la condition pour être partenaire, qu'on soit femme ou homme, *socia* ou *socio*, est de posséder une plantation de café (Cárcamo Toalá, Vázquez García, Zapata Martelo, Nazar Beutelspacher, 2010). Ce n'est pas le cas à ASOMOBI où l'engagement auprès de l'association ne requiert pas de conditions prédéfinies, à part celle d'être une femme. Au sein de l'UPOSIS, les épouses de partenaires, même si elles travaillent dans la plantation de

ceux-ci, ont à peu près le même statut que les hommes au sein d'ASOMOBI : elles peuvent prendre part aux activités de l'organisation mais elles n'ont pas de droit de vote. Une différence à souligner est que les épouses des *socios* de l'UPOSIS peuvent assister aux assemblées (*Ibidem*), contrairement aux époux des *socias* d'ASOMOBI.

Le fait qu'ASOMOBI se proclame 100% « féminine », même si elle ne l'est pas totalement en pratique, lui permet de revendiquer son travail et la réussite qui en découle comme étant le fruit de femmes seulement. Selon l'administratrice d'ASOMOBI, ne pas accepter d'hommes comme *socios* ne relève pas d'une question féministe mais d'une décision prise à la création de l'association et actée dans les statuts de cette dernière :

« Et le fait que nous n'acceptons pas d'hommes dans l'association ce n'est pas une question féministe, c'est un statut, rien de plus, mais nous ne voulons pas dire que les hommes ne peuvent pas venir travailler, etc. Par exemple Manuel travaille avec nous, Jaime, mon papa aussi, Pedro, ... Si, ils peuvent venir travailler. Mais pas plus. [...] Je pense que c'est important que ça soit clair : ce n'est pas que nous n'aimons pas les hommes, nous les aimons beaucoup, mais légalement nous ne les acceptons pas comme partenaires. Mais il n'y a aucun problème avec eux. »

(Gabriela, administratrice)

Sur cette question, Aurelia ajoute que les *socias* ne prennent pas part aux mouvements « *qui incitent les femmes à écraser les hommes* ». Les *socias* respectent profondément les hommes de la communauté et y mettent un point d'honneur, mais elles restent fermes sur le fait que l'association n'accueille que des femmes. Marissa affirme également qu'il ne s'agit pas de discrimination puisque l'association donne du travail à certains hommes et leur permet de collaborer avec les *socias*.

Cependant, d'après l'ancienne présidente (Lucila), une loi en vigueur au niveau national depuis 2006 énonce que les associations et groupes légaux de personnes doivent désormais se composer de 50% d'hommes et de 50% de femmes. Je n'ai pas retrouvé cette loi dans des articles ou ouvrages. Selon certaines *socias*, ASOMOBI ayant été créée avant ce décret, elle ne serait pas dans l'obligation de respecter cette règle. D'autres membres m'ont par contre expliqué qu'à la suite de ce décret, si les hommes souhaitaient devenir partenaire, ASOMOBI ne pouvait pas refuser. Grisel, partenaire depuis 12 ans, pense d'ailleurs vivement que cette règle du « 100% féminin » devrait changer, au profit de l'association :

« [...] la législation a changé dans le pays et disait qu'il devait y avoir une égalité de genre dans tout. Mais cependant ici ça n'a pas changé. Au moment où l'association s'est créée, ça s'est fait seulement avec des femmes, pour soutenir au bureau, pour que les femmes fassent plus que ce qu'elles faisaient déjà à la

maison. [...] nous avons appris, nos maris et enfants ont appris que la responsabilité est pour tous, que nous [les femmes] avons des droits. Cependant, les règles de l'association n'ont pas changé. Ce n'est pas bien parce que nous avons beaucoup de fils capables, avec beaucoup de capacités, formés professionnellement, comme pour la fonction que je faisais moi, ou que fait Gabriela, ils sont mieux préparés. Avec les réseaux sociaux, les sites webs, les formations, la technologie, tout ça. Mais ils sont des hommes et cela nous ne le permettons pas. Je pense qu'il faut en changement pour ça. Ils ne peuvent pas faire partie du groupe juste parce qu'ils sont nés hommes. » (Grisel, aide régulière)

Plusieurs *socias* interrogées sur le sujet pensent que les hommes pourraient en effet être inclus à l'avenir, mais il ne s'agit pas d'un sujet de préoccupation pour elles. Elles en parlent comme d'une éventualité et non comme d'une nécessité.

Lorsque je demande aux femmes comment elles pensent que les hommes réagissent face à cette décision de n'accepter que la seule affiliation des femmes, elles répondent qu'ils ne se sentent pas spécialement mis de côté et qu'ils comprennent le fait de ne pas être totalement inclus dans les activités de l'association :

« Je pense que ça ne les affecte pas, qu'ils ne se sentent pas rejetés, qu'ils ne pensent pas qu'on est féministes à l'extrême, je pense que non. Je n'ai jamais entendu d'hommes dire qu'ils voulaient être socios. Je n'ai jamais entendu cette inquiétude. » (Angelina, employée tostadora)

« Je pense que le fait d'être une association bien identifiée comme association de femmes, ils ne sentent pas mal de ne pas être socios. Parce que si l'un d'entre eux veut apporter quelque chose ou recevoir un certain bénéfice de n'importe quelle manière, il l'aura de toute façon. Ça n'importe pas s'il est homme ou femme. » (Irina, procureure)

« Je crois aussi que ce serait une bonne opportunité pour les hommes de dire que nous aussi en tant qu'hommes nous pouvons nous organiser et faire quelque chose ». Mais non, je n'ai jamais entendu qu'ils étaient inconfortables ou gênés du fait de ne pas pouvoir participer. » (Karol, présidente)

Seule une de mes interrogées a un avis différent :

« Je pense qu'ils ne doivent pas se sentir bien parce que nous allons bientôt avoir du café produit par des femmes. Auparavant, nous n'avions que des producteurs masculins et nous achetions leur café, mais peut-être que ce serait mieux ou qu'ils

travailleraient plus motivés s'ils étaient partenaires. » (Mendi, employée tostadora)

Mendi fait ici référence au fait que les *socias* sont en train de s'approprier la production totale du café, activité auparavant aux mains des hommes de la communauté de Biolley. Elle pense qu'accepter les hommes comme partenaires les motiverait à continuer à travailler.

Que les femmes prennent en charge la production de café à elles seules ne signifie pas que les hommes seront définitivement rejetés des exploitations. Gabriela, par exemple, va s'associer avec son époux qui possède déjà une *finca* caféière. Il continuera à s'occuper des plants, elle reprendra la vente du café, tâche autrefois menée par son mari. Les bénéfices iront au profit de leur famille entière. Aurelia, Mendi et Marissa sont dans le même cas. Au sein de l'UPOSIS au Mexique, le travail dans les exploitations de café est également un travail familial, quel que soit le statut de la femme, *socia* ou non. Les *socias* et *socios* de l'UPOSIS peuvent vendre le café. Les épouses des *socios*, tout comme les époux des *socias* à ASOMOBI, n'ont cependant pas ce droit (Cárcamo Toalá, Vázquez García, Zapata Martelo, Nazar Beutelspacher, 2010). Ces derniers participeront à l'avenir de façon indirecte au projet caféier de l'association.

Manuel rejoint le discours des *socias* qui pensent que les hommes comprennent la décision d'ASOMOBI de n'accepter que les femmes en ajoutant qu'il se sent bien par rapport à cette décision, tout comme les époux des partenaires :

« Toutes les filles peuvent être socias, mais les hommes non parce que c'est une organisation de femmes, rien d'autre. Elle n'a pas été créée pour les deux parties, hommes et femmes, seulement pour les femmes. [...] Bien, je me sens bien avec cette décision. [...] Tous ceux qui sont maris de socias sont d'accord parce que c'est une organisation de femmes, depuis que ça a commencé. » (Manuel)

Les *socias* affirment qu'elles n'ont jamais entendu d'hommes demander un rôle plus important au sein de l'association. Seule Lucila m'a déclaré que Jaime, le mari d'une *socia* qui les a toujours beaucoup aidées dans leurs projets, avait déjà demandé plusieurs fois à être plus impliqué. Manuel aimerait également avoir la possibilité de devenir *socio* :

« Oui j'aimerais bien mais ce qu'il y a c'est que c'est seulement de femmes, donc je ne pourrais pas. Tout le monde me demande « mais si c'est que des femmes, pourquoi tu travailles là ? » [rires]. [...] J'aimerais parce que je me sens bien d'être dans un groupe. Mais je ne peux pas le devenir. Il faudrait que ce soit autre chose, une autre association ou quoi, mais ici c'est à elles. Mais je me sens bien de travailler dans une organisation comme ça. » (Manuel)

Manuel m'a cependant lui-même précisé qu'il ne désire pas de position élevée au sein d'ASOMOBİ. Faire partie du conseil d'administration ne l'intéresse pas, il aimerait simplement être *socio*. Sachant qu'il gagne déjà un salaire *via* ASOMOBİ, qu'il bénéficie des formations qui prennent place en son sein et qu'il ne veut pas spécialement prendre de décisions concernant l'association, je me pose la question de la raison pour laquelle il aimerait avoir le statut de *socio*.

Tito, le fils de Gabriela, et Jorge, le fils de Lucila, respectent également la décision de l'association de n'être que composée de femmes :

« ASOMOBİ a un statut pour cette norme. Je pense que c'est bien, c'est un groupe de femmes qui apportent le succès à une organisation et elles se sont battues depuis le début et savent qu'elles peuvent le faire sans l'aide d'un homme. Je respecte donc cette décision et si, à un moment quelconque, elles ont un service à me demander, je suis tout à fait prêt à coopérer. » (Tito)

« Personnellement, je n'ai rien à reprocher à ça, j'espère que lorsque j'aurai mon propre projet, je pourrai travailler main dans la main avec ASOMOBİ, sans avoir besoin d'être un membre actif. » (Jorge)

Les fils de *socias*, ayant toujours connu l'association telle qu'elle l'est aujourd'hui, trouvent normal et enrichissant pour les femmes d'avoir érigé ce statut du « 100% féminin ». Ils ne veulent pas spécialement devenir *socios* comme Manuel ou Jaime car ils ont d'autres plans pour leur avenir, en collaboration avec ASOMOBİ ou non, comme nous le verrons dans le point suivant.

7.2 Perspective d'avenir différente pour les générations suivantes, un horizon incertain pour ASOMOBİ ?

ASOMOBİ se pérennise actuellement par l'implication de différentes générations de femmes du village de Biolley. Mais qu'en est-il des générations féminines futures ? Vont-elles suivre les pas de leurs aînées ou ont-elles d'autres projets en tête ?

Plusieurs filles de partenaires sont déjà *socias* : elles soutiennent le projet et l'aiment, mais ne vivant pas à Biolley, elles n'y participent pas activement. J'ai demandé à mes interrogées si elles pensaient que leurs filles allaient également s'investir dans les activités de l'association et la manière dont elles le feraient :

« Je pense qu'elles partent, parfois avec l'intention de revenir. Mais ce qu'ASOMOBİ peut payer à une socia, ce n'est pas un salaire juste par rapport aux études que les filles ont pu faire. Samara [fille de socia] est partie, a fait sa thèse sur ASOMOBİ et est restée deux ans. Mais ensuite elle a eu une opportunité de

travail en rapport avec ses études et donc elle est partie. Je pense donc que c'est difficile : même si elles veulent, de cœur, la partie économique est très difficile si elles restent. » (Angelina, employée tostadora)

« Je ne sais pas, elle est très indépendante avec ses propres idées. Je lui ai posé la question mais elle n'a que 18 ans, elle est encore jeune pour penser à cette décision. » (Grisel, aide régulière)

« Ma fille est déjà impliquée dans ASOMOBI. De temps en temps elle fait des visites en anglais quand on reçoit les touristes. Elle fait déjà partie intégrante même si elle n'est pas socia. [...] Elle veut partir mais elle veut quand même être socia et collaborer avec ASOMOBI. Beaucoup de filles de socias s'en vont à la ville pour étudier mais elles n'oublient pas ASOMOBI et elles font toujours des choses pour ASOMOBI. [...] Même si les filles des socias vont à la ville, elles se rappellent toujours d'ASOMOBI. » (Karol, présidente)

« Leur projet c'est de travailler ailleurs, de faire leur propre vie. Elles vont difficilement revenir tout près. [...] Une est déjà mariée et a sa propre famille, ses responsabilités, ses affaires et donc je ne pense pas qu'elle pense à ASOMOBI. Une autre étudie et dit qu'elle veut aller dans un autre pays si c'est possible. Et l'autre travaille et elles ne m'ont pas dit qu'elles reviendraient ici et qu'elles s'affilieraient. Mais il y a la possibilité, nous ne savons pas comment nous allons aller de l'avant si elles doivent revenir ici ou pas. » (Marissa, aide régulière)

Après leurs études secondaires, les filles de *socias* quittent généralement le village pour se consacrer à leurs études. Leur diplôme en main, de meilleures opportunités d'emploi leur sont offertes que celles de travailler à ASOMOBI. Il n'en reste pas moins que la majorité des *socias* seraient ravies de voir leurs filles les suivre dans leurs projets. Aurelia affirme qu'elle soutiendra sa fille si celle-ci veut s'affilier dans le futur, Grisel montre son envie de travailler avec sa fille, Irina reconnaît que la sienne a d'autres priorités mais qu'elle serait heureuse de la voir s'affilier à l'association, la fille de Karol pense déjà à devenir *socia* depuis un an et cela enchante sa mère et sa grand-mère. Marissa, qui a trois filles dont aucune n'est *socia*, résume bien le sentiment des partenaires par rapport à l'avenir de leurs filles :

« J'ai toujours pensé que je ne vais pas casser leurs propres objectifs et rêves. Et désormais elles sont là-bas, elles étudient et leur père et moi nous avons fait notre possible pour qu'elles aient des meilleures opportunités que ce que nous nous avons eu. Donc dans ce cas, oui elles me manquent beaucoup parce que ce sont mes filles, mais si elles reviennent parce qu'elles le veulent, très bien, elles seront bien reçues. Mais sinon, je suis contente avec ce qu'elles réussissent, avec leurs

objectifs. Je me sens fière qu'elles puissent faire des choses que durant ma jeunesse je n'ai pas pu faire. Ça c'est ma position vis-à-vis de mes filles. »

(Marissa, aide régulière)

Ce que les *socias*, et les parents en général, veulent surtout transmettre à leurs enfants, ce n'est pas spécialement leur implication dans l'association mais plutôt « les moyens psychologiques de se construire une autonomie, sur tous les plans. [...] les autoriser à se séparer d'eux » afin qu'ils cherchent leur propre voie (Piret, 2019 : 223). Rien n'empêche les filles de *socias* de revenir à Biolley et à ASOMOBI dans quelques années. Plusieurs *socias* actuelles se sont d'ailleurs affiliées après leur 30 ans (Angelina depuis ses 33 ans, Karol ses 41 ans, Aurelia ses 34 ans, Marissa ses 52 ans). Il se pourrait que la génération future fasse de même.

Pour l'instant, ASOMOBI n'envisage pas d'inclure les hommes. Il n'est donc pas prévu que les fils de *socias* aient un jour la possibilité de travailler au sein de l'association en tant que *socio*. Tito et Jorge, tous deux fils de fondatrices, ont d'autres projets. Etudiant en tourisme durable, Jorge espère pouvoir créer un projet avec les *socias* dans ce domaine, mais il n'a jamais eu l'intention de devenir un partenaire d'ASOMOBI, dit-il. Tito, quant à lui étudiant en planification économique et promotion sociale, aimerait se spécialiser dans le développement des zones rurales du sud du pays afin que de nombreuses familles à faible revenu en bénéficient.

Comme les hommes ne peuvent devenir partenaires, il était peut-être clair dès le début pour les fils des *socias* qu'ils allaient devoir se tourner vers un autre emploi ou une autre activité régulière. Les *socias* ont peut-être elles-mêmes également soutenu leurs fils dans cette décision. Elles sont en tout cas claires sur le fait qu'il est difficile pour les hommes de travailler à Biolley. Il n'existe pas beaucoup de possibilités d'emploi, et les seules disponibles sont parfois très dures :

« Ici ils travaillent dans leurs propres projets, le café, la palme, la production de la finca, ou de fromage ou des choses comme ça. Pour les autres, il n'y a pas beaucoup d'autres choix que PINDECO. C'est la triste réalité qu'il y a ici. »

(Gabriela, administratrice)

« En réalité c'est assez difficile. La grande majorité des hommes travaillent à PINDECO. Et ceux qui n'y travaillent pas c'est parce qu'ils ont déjà peut-être un emploi fixe comme dans le cas des maîtres d'école qui sont dans la région et qui sont restés ici. La majorité du travail est en fonction de la multinationale. Mais en réalité il y a peu de travail. » (Lucila, fondatrice)

« Aux champs ou à l'entreprise Del Monte. Ou quitter le village et chercher leurs propres options de travail. » (Grisel, aide régulière)

En conclusion, ASOMOBI est 100% « féminine » dans sa composition (36 *socias*, 0 *socio*) et dans la prise de décision, l'implication dans les activités caféières de l'association se faisant de génération féminine en génération féminine. Les maris, les fils et les hommes sont les bienvenus pour aider dans certaines activités, et ils disent le faire avec plaisir, mais ils n'ont pas de poste à responsabilités ni de voix dans les votes pris au sein de l'association. Les hommes respectent cette décision car l'association a toujours été claire sur ce point. Cependant, il semblerait que les hommes impliqués dans l'association depuis de nombreuses années soient intéressés par un rôle plus actif en son sein. Les fils, cependant, ne montrent pas le même intérêt. ASOMOBI pourrait inclure des hommes à l'avenir, mais il ne s'agit pas d'une préoccupation actuelle. Les générations futures des filles de Biolley se dirigent davantage vers des études universitaires que vers l'implication au sein de l'organisation. Les *socias* en sont conscientes et elles respectent ce choix. L'avenir de leurs filles passe avant celui d'ASOMOBI. Les *socias* ne savent pas comment va évoluer l'association mais elles n'ont pas l'air inquiètes pour le moment.

8. Des débuts difficiles, un présent prometteur

8.1 Revendication de l'égalité au sein du couple

Avant la création d'ASOMOBI, les femmes étaient cantonnées aux tâches domestiques. Ce travail domestique est un travail invisible qui perpétue l'inégalité entre les hommes et les femmes (Granchamp et Pfefferkorn, 2017). En élevant les enfants, en entretenant la maison et en cultivant parfois le potager familial (*Ibidem*), les *socias* ne recevaient pas de salaire et dépendaient de leur mari. Or, l'accès des femmes à un travail salarié est perçu comme « une source d'émancipation, engageant un processus de changement social favorable aux femmes » (*Ibidem* : 110). « L'indépendance économique s'inscrit alors dans une sorte de mouvement conduisant à l'émancipation des femmes : en devenant une source de revenus, et en sortant donc de leur condition d'être entretenu, elles gagnent en affirmation, et en pouvoir, ce qui leur permet de conquérir toutes les sphères de la société. » (Argaillot, 2014 : 160). Depuis qu'elles participent économiquement à la vie familiale grâce à leur salaire, les *socias* revendiquent leur droit au travail. Elles affirment qu'elles s'occupent de leur propre argent et qu'elles n'ont pas besoin de la permission de leur mari pour décider dans quoi elles veulent le dépenser. Il n'en a cependant pas toujours été le cas.

« La majorité des hommes n'aime pas que les femmes gagnent de l'argent. Ils se sentent inférieurs ou ça ne leur plaît pas. » (Aurelia, aide régulière)

« Quand on grandit dans ce genre de pays, où tes parents et tes grands-parents t'apprennent tous les jours que la femme doit rester à la maison et que c'est seulement l'époux qui peut générer des revenus, c'est un peu difficile parce qu'on pense à ce qu'on peut faire. Et je n'étais pas d'accord. Si je nécessite de suivre un cours, ou envoyer ma maman à l'hôpital, je dois garder de l'argent pour ces

urgences. J'ai le droit d'avoir mes projets personnels, c'est ma propre décision et je n'ai pas besoin de la permission de mon mari. [...] Il comprend que je ne suis pas sa propriété. » (Grisel, aide régulière)

« Dans mon cas, comme je vis seule, je fais mes choses, je m'occupe de mon argent. Mais oui, ici il y a toujours eu une culture très machiste et donc pour les hommes ce n'est pas facile que les femmes travaillent ou apportent plus d'argent qu'eux à la maison. [...] parce qu'ils pensent que pour être un homme ils doivent être les seuls à donner ou apporter plus. [...] Et si c'est difficile pour les hommes ça devient aussi difficile pour les femmes, parce que ... pas dans tous les cas, par exemple dans le cas de Gabriela son mari n'est pas macho, mais si nous parlons de Mendi, elle doit affronter ce genre de situations car pour son mari ce n'est pas facile d'accepter qu'elle peut apporter plus d'argent que lui de temps en temps car il travaille dans les champs. Et [ce] n'est pas toujours un bon moyen d'obtenir des ressources économiques. Mais Mendi a été très courageuse, elle a affronté les choses de la bonne manière et je pense que la relation s'est beaucoup améliorée pour elle. Au début c'était difficile qu'elle aille travailler parce que ça a créé un changement : avant elle était à la maison pour préparer son dîner, etc. »

(Angelina, employée tostadora)

« Ce bousculement dans la mobilisation de la richesse brouille les identités de genre et modifie les rôles et devoirs de chacun et chacune notamment au sein de l'espace familial. » (Guetat-Bernard, 2008 : 340). L'accès des femmes à l'emploi en Amérique latine remet en effet en cause un système que l'on pensait ancré et les hommes craignent de devenir à leur tour les « dominés » de la société (Argaillot, 2014). A ASOMOBİ plus particulièrement, certains hommes n'ont pas aimé voir les femmes en dehors de la maison, même si elles gagnaient un salaire, la place traditionnelle des femmes étant considérée au sein du foyer familial (Stein, 2017). Avec le temps, cependant, les maris des *socias* ont appris qu'elles pouvaient également participer à la vie économique du foyer. Les femmes de la coopérative de café Karaba au Rwanda ont vécu le même genre de relation avec leurs époux : depuis qu'elles gagnent un revenu via la coopérative, « [...] *men and women jointly discuss their problems and look for joint solutions by identifying family priorities* » (Ya-Bititi, Lebailly, Orjuela, Mbonyinkebe et Burny, 2019 : 99). En conséquence, les hommes ne sont plus les seuls à prendre les décisions familiales. La coopérative a permis aux femmes de devenir des participantes actives du développement des ménages. De ce fait, la violence et les conflits entre hommes et femmes ont drastiquement diminués (*Ibidem*).

Cependant, le consentement des hommes concernant le travail des femmes dépend des familles. Angelina fait la différence entre Gabriela, dont le mari ne voit pas d'inconvénients à ce qu'elle ait un salaire, et Mendi, dont l'époux a eu plus de mal à se faire à l'idée que sa femme travaille. Au Mexique

également, au sein de l'UPOSIS, les hommes ont eu du mal à accepter les femmes dans l'organisation. Pour eux, la production de café est un travail d'hommes et si la femme s'y adonne, il faudra repasser derrière elle pour vérifier que tout a été réalisé correctement (Cárcamo Toalá, Vázquez García, Zapata Martelo, Nazar Beutelspacher, 2010). Aurelia, dont le mari est agriculteur, a également dû négocier avec ce dernier pour qu'il la laisse s'affilier à l'association :

« J'ai dû beaucoup parler avec mon mari pour y entrer, et puis il a pris la décision que je pouvais. Mais les hommes sont très machos... certains sont très fermés et veulent que la femme ne reste que dans la maison et rien d'autre. » (Aurelia, aide régulière)

Gabriela, quant à elle, souligne qu'elle n'a jamais eu affaire à un mari dominant et que la relation avec ce dernier n'a pas changé depuis qu'elle travaille à ASOMOBI :

« Ça a juste permis d'améliorer, parce qu'avec ce qu'il gagne et ce que je gagne nous avons pu aider les garçons. Rappelle-toi nous avons deux garçons à l'université, et [...] donc mon salaire est venu améliorer tout ça. Et si mon mari a de l'argent et moi pas, il m'en donne. Si moi j'ai de l'argent et lui pas, je lui en donne. Avec le respect du salaire de l'autre il n'y a jamais eu de problèmes parce que nous sommes très solidaires là-dedans. Et nous avons appris à nous aider, à mieux nous lier en tant que couple et famille. [...] Je sais que dans certaines familles celui qui gère l'argent c'est l'homme de la famille. Par exemple toutes les femmes qui travaillent à PINDECO, c'est leur mari qui gère l'argent et ce ne sont pas elles qui prennent les décisions non plus. » (Gabriela)

Marissa témoigne du même ressenti : elle dit que son mari n'a jamais été dominant et que les décisions ont toujours été prises ensemble. Le fait qu'elle gagne de l'argent n'a pas changé leur relation au sein de leur couple, mais leur a permis d'envoyer leurs filles à l'université et de se construire leur maison.

Angelina ajoute que les femmes d'ASOMOBI ont acquis une indépendance que n'ont pas celles qui travaillent pour d'autres employeurs :

« Parce qu'en dehors d'ASOMOBI, si une femme travaille dans une maison, quand elle rentre elle doit donner l'argent qu'elle a gagné à son mari pour que lui le gère. Pour celles qui travaillent à ASOMOBI, nous gagnons notre propre argent et nous décidons ce que nous faisons avec notre argent. [...] Ça n'a pas été facile mais [...] ils ont dû apprendre que le travail de leur femme est très important car ça rapporte de l'argent à la maison. » (Angelina)

En 2016, le Costa Rica se situait à la 68e place sur 187 pays dans le monde dans l'indice d'inégalité entre les sexes (Nations unies, 2016 in Jiménez-Fontana, 2016). Cependant, les familles dans lesquelles une femme travaille à ASOMOBI auraient intégré que l'homme n'est pas le seul pourvoyeur de ressources économiques du foyer et que la femme a tout aussi bien le droit de travailler et de ramener de l'argent à la maison. Et qu'en plus, cela profite à la maisonnée entière.

8.2 Evolutions sociales dans la communauté : du rejet au soutien

Le café étant à la base un secteur géré par les hommes, s'y adonner en tant que femmes et prendre le risque de se lancer dans ce domaine fit d'ASOMOBI une association novatrice. Quand ASOMOBI a été créée, les hommes du village et les époux ont apporté peu de soutien aux *socias*. Certains hommes, et même certaines femmes, ne croyaient pas en elles :

« Peut-être que maintenant ça ne se voit pas, mais pour les premières socias qui commencèrent le projet, beaucoup des hommes dirent « ça ne va pas fonctionner, c'est un groupe de femmes », ils n'avaient pas cette foi que le projet allait aller de l'avant, et à voir que nous avons continué, même avec toute cette situation, ... [...] Mais oui, peut-être qu'au début on ne croyait pas beaucoup au projet, peut-être de la part des hommes ou de certaines femmes aussi qui ne voyaient pas beaucoup de futur dans le projet, mais cependant ils ont vu que ça a fonctionné et donc à ce moment ils ont peut-être eu un autre regard. » (Irina, procureure)

« Je crois qu'une des choses qui a sauvé le plus c'est le fait que les fondatrices étaient très courageuses, car à ce moment-là c'était plus difficile. Les époux ne croyaient pas en elles, et elles ont dit « si, on peut », et elles ont commencé avec de petits projets, elles ont commencé à vendre du café, ensuite à apporter le tourisme. Les hommes ont alors compris que ça valait la peine, que c'est important d'avoir une association. Et ce fut un changement incroyable. » (Karol, présidente)

« Au début il y avait beaucoup d'hommes qui n'étaient pas d'accord avec le projet, qui sentaient que l'épouse n'avait pas sa place à travailler pour ASOMOBI et il n'y avait pas de salaire. Au moins maintenant il y a cette aide [financière]. A l'époque on ne payait rien. Je sens qu'avec le temps ça s'est amélioré, que les femmes ont fait comprendre aux hommes que c'est pour les aider, pour que ce soit bien pour tout le monde. Et je sens qu'au cours du temps nous avons réussi cette union, le processus a été très bon toutes ces années. Et tous les jeunes ont bien grandi avec cette relation d'union entre les familles. » (Lucila, fondatrice)

« Au début, ce fut difficile parce que les gens disaient que « Ah ! Ces femmes se réunissent, elles font ça, ... ». Les gens dans le village disaient que si les hommes

ne savaient pas faire quelque chose, encore moins les femmes. Mais petit à petit, ASOMOBI a grandi. De nos jours, ASOMOBI se fait respecter. Pour les personnes du village et pour les gens qui nous connaissent nous sommes un exemple pour d'autres femmes, pas seulement dans le secteur ici tout près mais aussi au niveau du pays : que oui, nous pouvons, que ce n'est pas facile mais que nous pouvons réussir et être responsables. » (Angelina, employée tostadora)

La réticence de certaines personnes, et plus particulièrement des hommes, à croire au projet peut s'expliquer par le fait que l'inclusion des femmes dans le monde du travail influence leur identité mais également celles des hommes. L'entrée des femmes sur le marché du travail bouleverse en effet la perception traditionnelle de la place de la femme et de l'homme dans toutes les sphères de la société. Par conséquent, les hommes, qui voient la femme se développer dans des activités traditionnellement masculines, réagissent à ces changements par le machisme, la jalousie et le doute identitaire (Argaillot, 2014). Or, au fil du temps, la confiance et l'admiration accordées à l'association ont crû face à la détermination des femmes et à la revendication de leurs droits et pouvoirs. Les *socias* se disent désormais soutenues par leur famille et les habitants de la région en général. Les *socias* de l'*Unión de Productores Orgánicos San Isidro Siltepec* (UPOSIS), association composée de femmes et d'hommes, ne sont en revanche que 2 sur 56 à se sentir reconnues et encouragées dans leur participation à l'organisation (Cárcamo Toalá, Vázquez García, Zapata Martelo, Nazar Beutelspacher, 2010).

En Colombie, les caféicultrices de l'association MAIKAFE, exclusivement composée de femmes, ont connu le même parcours que les *socias* d'ASOMOBI. Dans un premier temps, elles ont expérimenté le machisme des hommes, machisme perpétué au sein de la famille, de la société ou de l'église. Cependant, ces comportements hostiles ont diminué avec le temps pour faire place à une attitude tolérante et respectueuse, non pas parce que les hommes ont décidé de changer, mais bien parce que « *la mujer se ha levantado con fuerza emancipadora, desde sus consideraciones de invisibilidad para demostrar que está en igualdad de condiciones frente a la familia, el trabajo, la toma de decisiones, participación en política, el gobierno, las finanzas y/o formación de empresas rentables, [...]*⁴⁵ » (González Guzmán, Gaviria Gómez et Cabezas Jiménez, 2019 : 18). Grâce aux femmes, à leur travail et à la croissance de leur émancipation à travers ce dernier, leur entourage familial et communautaire a modifié les représentations posées sur elles et leur projet (*Ibidem*), tout comme pour les *socias* d'ASOMOBI.

Les familles de Biolley ont appris, grâce au travail des femmes, que la gente féminine tout comme masculine peut mettre la main à la pâte dans les tâches domestiques et peut apporter des bénéfices économiques dans le couple. Leurs efforts ont porté leurs fruits :

⁴⁵ « les femmes se sont levées avec une force émancipatrice de leur place d'invisibilité pour démontrer qu'elles sont dans des conditions d'égalité au sein de la famille, du travail, de la prise de décision, de la participation à la politique, au gouvernement, aux finances et/ou à la création d'entreprises rentables, [...] »

« Je crois que les familles et les socios qui font partie d'ASOMOBÍ ont évolué du fait de créer ceci. [...], dans le sens de partager, travailler, que nous sommes une équipe. Je crois qu'à Biolley [...] il y a encore du machisme mais il y a aussi beaucoup de familles qui partagent cette idée et ce concept que les deux [mari et femme] peuvent travailler, que les deux peuvent s'occuper des enfants. [...] Et donc ce genre d'organisation et de travail, comme celui que j'ai, apprend à la famille que ce n'est pas l'homme qui peut prendre toutes les décisions, que la femme aussi peut travailler et apporter de l'argent à la maison. Chez moi, tout le monde nettoie et cuisine, tout le monde fait de tout. » (Gabriela, administratrice)

« Nous avons appris à nous valoriser, à connaître, à savoir que nous sommes importantes et que nous pouvons générer ces changements dans nos familles à travers l'apprentissage. Moi je suis quasi certaine que nos fils, par exemple les miens, quand ils vivaient avec moi et que j'allais travailler, ils savaient qu'ils devaient apprendre à cuisiner. Donc maintenant ils cuisinent, ils nettoient, ils font toutes les choses de la maison comme s'ils étaient des femmes. Ils savent qu'ils doivent ranger la maison, ranger leur chambre, laver leurs propres vêtements, etc. Donc ce changement, que nous avons appris grâce au fait de faire partie d'une organisation de femmes ... C'est plus difficile de changer les époux, parce qu'ils sont vieux. Mais avec les fils [...] il faut leur enseigner que ce n'est pas parce qu'on est une femme qu'on doit faire certaines choses, et que tous doivent aider à la maison. Donc c'est très important. » (Angelina, employée tostadora)

Afin que le regard posé sur le travail des femmes évolue, il faut, disent Gabriela et Angelina, apprendre aux enfants le partage des tâches le plus tôt possible, les stéréotypes sur les femmes étant rapidement assimilés. En effet, une étude sur l'intériorisation des stéréotypes menée sur 455 adolescent.es des centres d'enseignement secondaire de Séville démontre que certains stéréotypes liés au genre sont déjà intériorisés. Le genre est considéré comme « *una representación cultural, que contiene ideas, prejuicios, valores, interpretaciones, normas, deberes, mandatos y prohibiciones sobre la vida de las mujeres y de los hombres.*⁴⁶ » (Colás Bravo et Villaciervos Moreno, 2007 : 37). Les hommes et les femmes sont considérés comme inégaux, les deux ayant chacun leur propre fonction dans la vie (*Ibidem*). Plus de la moitié des étudiant.es interrogé.es pensent qu'il existe des profils comportementaux différents en fonction du sexe : l'homme est actif, la femme est soumise et silencieuse. 33% des garçons trouvent que l'homme devrait être le seul à entretenir économiquement sa famille, et 40,6% pensent que la femme doit s'occuper des enfants et des tâches ménagères. Ces croyances, interprétées comme vraies et normales par les jeunes, perpétuent les inégalités entre hommes et femmes dans les générations futures

⁴⁶ « une représentation culturelle, qui contient des idées, des préjugés, des valeurs, des interprétations, des normes, des devoirs, des mandats et des interdictions sur la vie des femmes et des hommes. »

(*Ibidem*). Angelina complète d'ailleurs ses propos en disant qu'il est plus facile d'apprendre l'égalité entre hommes et femmes aux plus jeunes qu'aux plus vieux. Grisel ajoute que c'est à travers l'éducation des enfants que les relations entre hommes et femmes s'amélioreront :

« Et je crois que c'est important dans les familles quand nous avons des enfants, parce que je peux changer la mentalité de ma fille en lui disant qu'elle aussi peut entreprendre des choses, et je peux dire à mes fils qu'ils peuvent aussi faire les choses de la maison comme nettoyer ou cuisiner. [...] L'éducation a un rôle très important, à l'extérieur de la maison tout comme à l'intérieur. Il faut que les papas et les mamans expliquent ceci à leurs enfants. » (Grisel, aide régulière)

Grisel précise également que l'éducation à l'extérieur de la maison, c'est-à-dire à l'école, doit aussi suivre cet objectif d'égalité des genres. En Corée, plusieurs modifications ont été réalisées en 2007 dans les manuels scolaires car une vision sexiste des capacités féminines et masculines y était représentée (Henninger, 2017). Ces images genrées ont une « influence [...] indéniable sur les enfants » (*Ibidem* : 197). Dans une étude sur l'éducation non sexiste à la crèche (Constantin-Bienaimé, Helbecque et Bellamy, 2014), les auteur.es explique qu'« adopter une attitude non sexiste [...] impose une interrogation de nos stéréotypes de genre et l'engagement dans l'élaboration d'une éducation égalitaire délibérée » (*Ibidem* : 167). Pour les auteur.es cités ci-dessus et pour Grisel, l'école est un lieu primordial d'éducation des enfants à la vie sociale qui doit œuvrer à la déconstruction des représentations sexistes en son sein.

L'évolution du regard posé sur ASOMOBİ et le travail des femmes doit se faire chez les hommes et les fils mais également chez les femmes et les filles. Si les petites filles ont vu et appris toute leur vie que leur mère devait s'occuper de la maison et des enfants, il sera normal pour elles de faire de même une fois devenue mère, sauf si une génération de femmes brise ce cercle, comme l'explique Mendi dans l'extrait suivant :

« Lorsque vous étiez enfant, votre mère vous disait de nettoyer les chaussures de votre père parce que c'était l'homme de la maison qui travaillait dans les montagnes et apportait la nourriture à la maison, qui subvenait à vos besoins. Et cet homme n'a toujours fait que travailler dans les champs et rentrer à la maison pour s'asseoir et qu'on prenne soin de lui. Mais maintenant, quelque temps plus tard, ma fille de huit ans ne voit plus cela parce que j'ai aussi un travail. À la maison, c'est moi qui me lève tôt, je me lève, je prépare mon déjeuner et celui de mon mari, je vais déposer ma fille à l'école, je vais déposer mon fils pour qu'il prenne le bus. Mais je ne nettoie plus les chaussures de mon mari, s'il veut des chaussures propres, il doit les nettoyer lui-même. Donc elle voit déjà des choses

comme ça et [...] c'est une image différente pour les enfants, c'est une expérience d'apprentissage pour eux aussi. » (Mendi, employée tostadora)

L'environnement familial de Jorge et Tito, les fils respectivement de Lucila et Gabriela, a contribué à modifier leur perception du genre. Jorge, qui a grandi sans figure paternelle, me dit qu'avoir été témoin des efforts de sa mère l'a aidé à grandir sans préjugés. Tito, dont le père n'est pas dominant, a toujours vu un respect mutuel entre ses parents.

Les deux fils reconnaissent à ASOMOBİ un rôle de transformation des stéréotypes liés au genre. ASOMOBİ est un « *exemple à suivre* » selon les propos de Tito :

« L'association est pour l'émancipation des femmes, et c'est très bien. Dans le pays, nous avons besoin d'un plus grand nombre de ces associations qui impliquent les femmes afin de créer des opportunités pour elles. [...] parce que depuis que les femmes commencent à gagner et à montrer leurs forces dans la vie quotidienne, ça brise les stéréotypes que nous avons ici à propos des femmes. À Biolley, le fait de commencer par ce genre de choses a profité aux femmes car elles y trouvent des opportunités et des objectifs pour se développer. » (Tito)

Magdalena León explique que plus de pouvoir pour les femmes amène des changements pour elles-mêmes mais également pour leur partenaire et les membres de leur sphère privée. Une augmentation du pouvoir des femmes s'accompagne généralement d'une diminution des stéréotypes et donc d'une plus grande liberté émotionnelle pour les hommes (León, 2017). L'*empoderamiento* des femmes et le renforcement de leur pouvoir seraient bénéfiques pour la gente féminine tout comme masculine (*Ibidem*).

Les *socias*, et ASOMOBİ en général, ont fait face à de nombreuses réticences de la part des hommes, mais également des femmes, au début du projet. Des femmes qui travaillent, et ce dans un domaine traditionnellement masculin, qui gagnent un salaire *via* ce travail, qui quittent la sphère domestique pour s'approprier la sphère professionnelle, tout cela était impensable pour certains. L'image de la femme comme seule épouse et/ou mère de famille semble avoir été brisée grâce aux partenaires d'ASOMOBİ qui ont toujours continué leurs activités malgré un manque de soutien externe. Elles ont dû travailler dur et prouver qu'elles étaient capables de créer quelque chose de bénéfique pour elles et leurs familles afin qu'elles se fassent respectées et acceptées. Maintenant qu'elles y sont parvenues, les générations suivantes les soutiennent et sont fières d'elles. ASOMOBİ est, d'après les *socias* et leurs familles, un exemple à suivre pour d'autres femmes, au Costa Rica mais également dans le monde.

Conclusion

Dans le cadre de ce mémoire, j'ai voulu m'intéresser aux effets ressentis ou vécus par les femmes dans le cadre de leur implication dans les activités durables liées au café de l'association costaricienne ASOMOBI, à travers la théorie mobilisée, mes observations, les discussions et entretiens conduits durant ces huit semaines de terrain.

Dans une première partie, j'ai posé les bases contextuelles de mon terrain de mémoire. J'ai montré que le Costa Rica, petit pays d'Amérique centrale, s'est construit parallèlement à la culture de café. Ce produit a fondé les bases sociales, économiques et culturelles du pays. De plus, le Costa Rica donne aujourd'hui l'exemple en termes de durabilité et de respect de l'environnement à travers de multiples lois et directives mises en place sur son territoire. Cependant, il n'en a pas toujours été ainsi et le pays montre encore certaines lacunes en ce qui concerne l'agriculture d'exportation et les infrastructures touristiques et énergétiques.

J'ai ensuite dirigé mon mémoire vers l'étude de l'*Asociación de Mujeres Organizadas de Biolley*, une association dans laquelle seules les femmes peuvent avoir le rôle de *socias*. J'en ai expliqué l'histoire, commencée dans les années 1990 par un groupe de femmes du village de Biolley désireuses de créer de l'emploi pour elles-mêmes et pour les autres. J'ai ensuite analysé l'organisation de l'association, en passant en revue les différents rôles et postes qui la composent, et ai présenté ses différents projets, plus spécifiquement celui lié à la production, à la transformation et à la vente du café durable. J'ai enfin analysé la relation qu'ASOMOBI entretient avec PINDECO, une multinationale se situant à proximité qui se consacre à la production et à l'exportation d'ananas.

Dans une deuxième partie, je me suis focalisée sur les motivations qui ont poussé et qui poussent encore les femmes du village à s'affilier à ASOMOBI. Les deux principales motivations qui ressortent de mes entretiens sont l'envie de faire partie d'un groupe de femmes admirées et « *courageuses* », qui a su créer une organisation et y travailler dur depuis de nombreuses années, et l'opportunité de se former professionnellement à travers les formations organisées, à leur demande, au sein de l'association. En soi, l'activité de production, de transformation et de vente de café n'est pas ce qui pousse les femmes à s'impliquer actuellement dans l'association.

Si de nombreuses *socias* sont issues de la même famille à différents degrés, d'autres, parfois éloignées géographiquement, se sont jointes à l'association par envie de soutien. ASOMOBI renvoie l'image d'une famille de sang, mais également « *de cœur* ».

L'engagement des *socias* dans les activités de l'association ont eu plusieurs implications personnelles, familiales et communautaires, ressenties par chacune à des degrés divers selon leur niveau d'engagement. Les femmes qui ont un emploi au sein d'ASOMOBI ou qui hébergent des bénévoles ou des stagiaires reçoivent un soutien économique sous forme d'argent qu'elles n'auraient pu gagner sans

l'organisation et qui leur permet de prendre des décisions, seule ou avec leur mari, concernant les responsabilités familiales. Ces rentrées d'argent, les formations organisées et les partenariats qu'ASOMOBİ entretient avec d'autres organismes bénéficient également aux familles des *socias*. Les salaires permettent d'envoyer les enfants à l'université ou de rénover les maisons, les formations, auxquelles tous peuvent participer, permettent aux enfants et aux maris de se développer professionnellement et/ou personnellement, les partenariats d'ASOMOBİ aident les adolescent.es à réaliser des expériences à l'étranger. Être membre de l'association permet aux *socias* de faire connaître et valoriser leurs projets personnels, notamment auprès des touristes. Enfin, le dernier effet relevé par les *socias* est la « confiance en soi » qui découle de leur participation dans les activités d'ASOMOBİ. Les membres ont su prouver, à elles-mêmes et à leur communauté, qu'elles étaient capables de travailler, et pas seulement à la maison. Elles se défendent face aux stéréotypes qui affirment que la femme doit se cantonner aux tâches domestiques et elles sont fières de participer à l'économie de la famille. Tout cela les valorise et leur fait prendre conscience qu'elles sont importantes et courageuses.

Dans la dernière section de la deuxième partie, j'ai analysé l'*empoderamiento*, l'émancipation, du point de vue des *socias*. J'ai montré que la définition *emic* des *socias* se rapprochait fortement de celle *etic*. Contrairement aux motivations, l'*empoderamiento* est directement lié à l'activité caféière, activité auparavant exclusivement masculine. Faire partie d'un groupe de femmes qui réussit dans un domaine qui ne lui était pas destiné et voir que sa réussite est reconnue par les hommes du village mais également au niveau national grâce à l'octroi d'un prix, a joué un rôle prépondérant dans le sentiment d'émancipation qui émane des *socias*. La dimension durable du café ne semble, quant à lui, pas avoir eu d'impact sur ce sentiment.

Cependant, toutes les femmes ne s'émancipent pas de la même façon ni avec la même intensité. L'opportunité d'émancipation est présente dès que l'on devient partenaire, mais l'émancipation en elle-même ne serait atteinte qu'avec une participation effective.

A l'aide des comparaisons que j'ai pu établir avec d'autres organisations caféières, j'ai pu émettre l'hypothèse que ce qui fait la spécificité de l'émancipation des femmes d'ASOMOBİ est qu'elle est une association exclusivement féminine. Dans les coopératives et associations mixtes prises en exemple, comme au Rwanda, au Kenya, au Cameroun, au Mexique ou encore en Ouganda, bien que tous, hommes et femmes, puissent accéder aux postes à responsabilités, aux emplois les plus importants, aux prises de décision, etc., les hommes sont dans plusieurs cas majoritaires à ces niveaux et les femmes victimes de discrimination de genre. Au sein d'ASOMOBİ, seules les femmes ont le pouvoir de décider et les hommes ne sont pas acceptés comme *socios*. Tel est également le cas dans l'association de caféicultrices MAIKAFE en Colombie. Cette condition a aidé les femmes à s'approprier une activité traditionnellement masculine et à s'émanciper *via* celle-ci. Bien qu'elles aient rencontré au départ une réelle réticence et un certain machisme de la part des hommes, ces comportements ont petit à petit

disparu. Les études consultées semblent montrer que dans les organisations mixtes, les femmes ne se sentent pas aussi valorisées et libres que celles d'ASOMOBİ ou de MAIKAFE.

Dans la troisième et dernière partie de ce mémoire, j'ai analysé la place des hommes au sein de l'association. J'ai montré qu'elle était 100% « féminine » dans sa composition officielle, mais que les hommes et les fils y participent ; cependant, ils ont le simple statut de collaborateurs. Sans eux, ASOMOBİ n'aurait personne à qui acheter du café, et la construction de l'auberge, du bureau et du *beneficio*, entre autres, n'aurait pas été aussi efficace. L'association emploie un homme qui perçoit un salaire mais n'a pas le rôle de *socio*, même s'il affirme y être intéressé. Cependant, ASOMOBİ pourrait inclure les hommes dans le futur. La loi pour une parité hommes-femmes dans les organisations pourrait l'y obliger. Pour les *socias*, cet aspect reste flou et elles n'envisagent pas d'inclure les hommes actuellement.

Les enfants, par contre, fils ou filles, ne sont pas autant impliqués que les générations de leurs parents et grands-parents. Ils collaborent dans les activités touristiques ou caféières mais ils ont aussi d'autres projets en tête. En effet, l'association n'acceptant pas les hommes comme partenaires, les fils savent qu'ils doivent envisager d'autres projets. Certaines filles sont intéressées de devenir *socias*, mais leurs études passent avant. Leurs parents respectent ce choix et sont fiers de pouvoir leur offrir un avenir auquel ils n'ont pas eu personnellement accès. Le futur d'ASOMOBİ reste donc incertain.

Dans la seconde section de cette troisième partie, j'ai analysé les rapports de genre à Biolley et leur évolution depuis la création de l'association dans les années 1990. J'ai été en mesure de faire ressortir qu'avec le temps et la réussite d'ASOMOBİ, les stéréotypes liés au genre ont diminué. Faire partie de l'association aiderait les femmes à atteindre un autre rôle dans la famille leur permettant de prendre des décisions conjointement avec leur mari. Les habitants du village, quant à eux, ont pu voir les avantages en termes de notoriété et de retombées économiques apportées par la participation des femmes dans les projets de l'association, ce qui a amené respect et reconnaissance de leur statut de « *mujeres emprendedoras*⁴⁷ » et du travail effectué. Les fils et filles, confrontés à l'exemple d'une mère qui travaille à l'extérieur, auraient modifié leur représentation de la répartition des tâches au sein de leur famille. Les *socias* affirment que dans les foyers, lorsque la femme n'est pas partenaire d'ASOMOBİ, l'homme est encore considéré comme le chef. Il gère l'argent de son épouse et prend seul les décisions.

Plusieurs membres d'ASOMOBİ ont expliqué que le changement des représentations posées sur les femmes et leur travail devait prendre place non seulement au sein des familles mais également à l'école, à travers l'éducation.

⁴⁷ « Femmes entrepreneurs » <http://asomobi-costarica.com/mujeres-emprendedoras/>

Ce travail ayant été limité dans le temps, d'autres pistes seraient à envisager afin de vérifier les hypothèses que j'ai émises et/ou d'approfondir certains aspects de ma recherche.

Poursuivre cette recherche m'amènerait à interroger un plus grand nombre d'hommes pour étudier leur avis sur l'association et leurs perceptions et ressentis quant au rôle et au statut des femmes, à l'intérieur de leur propre foyer tout comme au sein de la communauté de Biolley.

Une autre piste à suivre serait celle de l'émancipation des femmes. Il s'agirait dans ce cas-ci d'approfondir les raisons pour lesquelles il existe des variations dans l'intensité d'émancipation des *socias*.

Il serait également intéressant de tenter de déterminer l'impact d'une future parité au sein d'ASOMOBI sur le sentiment d'émancipation des femmes et l'égalité de genre au sein de l'association mais également des foyers.

Etudier le sentiment d'émancipation des femmes au sein d'une association caféière mixte en contraste avec celle des *socias* d'ASOMOBI permettrait également de vérifier mon hypothèse selon laquelle l'émancipation serait atteinte de par le caractère « 100% féminin » de l'association.

Bibliographie

ANTMAN Francisca M., 2014, « Spousal employment and intra-household bargaining power », *Applied Economics Letters*, vol. 21, n° 8, pp. 560-563 [URL : <https://doi.org/10.1080/13504851.2013.875101> , consulté le 25 août 2020]

ARCHAMBAULT Édith et PROUTEAU Lionel, 2010, « Un travail qui ne compte pas ? La valorisation monétaire du bénévolat associatif », *Travail et Emploi*, n° 124, pp. 57-67 [URL : <http://journals.openedition.org/travailemploi/4799> , consulté le 24 août 2020]

ARGAILLOT Janice, 2014, « Femmes et emploi dans l'Amérique latine contemporaine : stéréotypes, politiques et identité. », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 9, n° 2, pp. 147–165 [URL : <https://www.erudit.org/fr/revues/remest/2014-v9-n2-remest02486/1036262ar/> , consulté le 4 et 5 juin et 17 juillet 2020]

AUBERT Marie-Hélène, 2013, « Rio+20 : paradoxes, insuffisances, réconciliation », *Vraiment durable*, vol. 3, n° 1, pp. 47-57 [URL : <https://www.cairn.info/revue-vraiment-durable-2013-1-page-47.htm> , consulté le 20 juillet 2020]

BEAUD Stéphane et WEBER Florence, 2003, *Guide de l'enquête de terrain*, Editions La Découverte, Paris

BERTHIER Nicole, 2016, *Les techniques d'enquête en sciences sociales. Méthodes et exercices corrigés*, 3^e édition, Armand Colin

BLÖSS Thierry et FRICKEY Alain, 2001, « Destins de femmes : entre travail et vie de famille », Thierry Blöss éd., *La femme dans la société française*, Presses Universitaires de France, pp. 92-118 [URL : <https://www.cairn.info/la-femme-dans-la-societe-francaise--9782130521730-page-92.htm> , consulté le 26 août 2020]

BOUKHRIS Linda, 2016, « La fabrique circulatoire d'un patrimoine national ou la coproduction de la nature au Costa Rica », *Autrepart*, vol. 78-79, n° 2, pp. 257-275 [URL : <https://www.cairn.info/revue-autrepart-2016-2-page-257.htm> , consulté le 27 juillet 2020]

BRUNEL Sylvie, 2012, « Le développement durable, une ambition », Sylvie Brunel éd., *Le développement durable*, Presses Universitaires de France, Paris, pp. 43-54 [URL : <https://www.cairn.info/le-developpement-durable--9782130592822-page-43.htm> , consulté le 18 juillet 2020]

CALVES Anne-Emmanuèle, 2009, « « Empowerment » : généalogie d'un concept clé du discours contemporain sur le développement », *Revue Tiers Monde*, vol. 200, n° 4, pp. 735-749 [URL : <https://www.cairn.info/revue-tiers-monde-2009-4-page-735.htm> , consulté le 12 juillet 2020]

- CARCAMO TOALA Naima Jazíbi, VAZQUEZ GARCIA Verónica, ZAPATA MARTELO Emma et NAZAR BEUTELSPACHER Austreberta, 2010, « Género, trabajo y organización : Mujeres cafetaleras de la Unión de Productores Orgánicos San Isidro Siltepec, Chiapas », *Estudios sociales*, vol.18, n° 36, México, pp.155-176 [URL : http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572010000200007&lng=es&tlng=es , consulté le 23 et 24 avril et 6 août 2020]
- CHAIIEB ACHOUR Asma, 2012, « L’impact du sentiment d’appartenance sur l’achat du produit partage et du produit national », *Recherches en Sciences de Gestion*, vol. 91, n° 4, pp. 59-81 [URL : <https://www.cairn.info/revue-recherches-en-sciences-de-gestion-2012-4-page-59.htm> , consulté le 23 août 2020]
- COLÁS BRAVO Pilar et VILLACIERVOS MORENO Patricia, 2007, « La interiorización de los estereotipos de género en jóvenes y adolescentes », *Revista De Investigación Educativa*, vol. 25, n° 1, pp. 35-58 [URL : <https://revistas.um.es/rie/article/view/96421> , consulté le 28 août 2020]
- COMBESSIE Jean-Claude, 2007, « II. L’entretien semi-directif », Jean-Claude Combessie éd., *La méthode en sociologie*, Paris, La Découverte, pp. 24-32 [URL : <https://www.cairn.info/la-methode-en-sociologie--9782707152411-page-24.htm> , consulté le 13 juillet 2020]
- Comité 21, 2013, « Femmes et développement durable, quelle alliance ? », *Vraiment durable*, vol. 3, n° 1, pp. 15-17 [URL : <https://www.cairn.info/revue-vraiment-durable-2013-1-page-15.htm> , consulté le 20 juillet 2020]
- DEMYK Noëlle, 2007, « Café et pouvoir en Amérique centrale », *Études rurales*, n° 180, pp. 137-154 [URL : <https://journals.openedition.org/etudesrurales/8540> , consulté le 11 et 12 avril 2020]
- DOUZANT-ROSENFELD Denise et GRANDJEAN Pernelle, 2007, « Planteurs et plantations », *Études rurales*, n° 180, pp. 69-84 [URL : <http://journals.openedition.org/etudesrurales/8516> , consulté le 17 juillet 2020]
- FERREOL Gilles (dir.), 2011, *Dictionnaire de sociologie*, 4^e édition, Armand Colin, Dunod Editeur, Paris
- FISCHER DE LA VEGA Laura Estela, SAAVEDRA GARCÍA María Luisa et CAMARENA ADAME María Elena, 2019, « La participación de las mujeres empresarias en redes de colaboración », *Recherches en Sciences de Gestion*, vol. 135, n° 6, pp. 141-171 [URL : <https://www.cairn.info/revue-recherches-en-sciences-de-gestion-2019-6-page-141.htm> , consulté le 26 août 2020]

GAGNON Éric, FORTIN Andrée, FERLAND-RAYMOND Amélie-Elsa et MERCIER Annick, 2004, « Donner du sens. Trajectoires de bénévoles et communautés morales », *Lien social et Politiques*, n° 51, pp. 49–57 [URL : <https://id.erudit.org/iderudit/008869ar> , consulté le 23 août 2020]

GERARDIN Hubert, DOS SANTOS Stéphanie et GASTINEAU Bénédicte, 2016, « Présentation. Des Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) aux Objectifs de développement durable (ODD) : la problématique des indicateurs », *Mondes en développement*, vol. 174, n° 2, pp. 7-14 [URL : <https://www.cairn.info/revue-mondes-en-developpement-2016-2-page-7.htm> , consulté le 18 juillet 2020]

GINDLING Tim H., 2009, « South-south migration: The impact of nicaraguan immigrants on earnings, inequality and poverty in Costa Rica », *World Development*, vol. 37, n° 1, pp. 116-126

GOOREN Henri, 2003, « The Ticos: Culture and Social Change in Costa Rica. », *Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe*, n° 75, pp. 144-146 [URL : <https://search.proquest.com/docview/208896941?accountid=14630> , consulté le 23 août 2020]

GRANCHAMP Laurence et PFEFFERKORN Roland (dir.), 2017, *Résistances et émancipation des femmes du Sud. Travail et luttes environnementales*, L'Harmattan, Collection Logiques sociales, Série « Sociologie du genre »

GUETAT-BERNARD Hélène, 2008, « Cultures du café et dynamiques des rapports de genre en pays Bamiléké au Cameroun : effet de similitude avec la situation kikuyu au Kenya », *Les Cahiers d'Outre-Mer*, n° 243, pp. 339-354 [URL : <http://journals.openedition.org/com/5351> , consulté le 17 avril et le 18 août 2020]

GUETAT-BERNARD Hélène et LAPEYRE Nathalie, 2017, « Les pratiques contemporaines de l'empowerment. Pour une analyse des interactions entre pratiques et théories, individu·e·s et collectifs », *Cahiers du Genre*, vol. 63, n° 2, pp. 5-22 [URL : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2017-2-page-5.htm> , consulté le 12 juillet 2020]

GUIGNIER Armelle, 2011, « La conservation de la biodiversité au Costa Rica à l'épreuve des projets d'infrastructures : l'encadrement juridique du projet de barrage El Diquís », *Revue juridique de l'environnement*, vol. spécial, n° 5, pp. 163-183 [URL : <https://www.cairn.info/revue-revue-juridique-de-l-environnement-2011-5-page-163.htm> , consulté le 31 juillet 2020]

HAHN Christina, JORGENSON Jane et LEEDS-HURWITZ Wendy, 2011, « A Curious Mixture of Passion and Reserve”: Understanding the Etic/Emic Distinction », *Éducation et didactique*, vol. 5, n° 3, pp. 145-154 [URL : <http://journals.openedition.org/educationdidactique/1167> , consulté le 9 juillet 2020]

HAUTENNE Bruno, 2004, « Contribution à une sociologie de l'association », *Pensée plurielle*, vol. 7, n° 1, pp. 11-16 [URL : <https://www.cairn.info/revue-pensee-plurielle-2004-1-page-11.htm> , consulté le 4 août 2020]

HENNINGER Aline, 2017, « Des réformes pour l'égalité des genres à l'école : le cas des manuels d'école primaire en Corée du Sud », *Les Cahiers d'Outre-Mer*, vol. 276, n° 2, pp. 189-199 [URL : <https://www.cairn.info/revue-les-cahiers-d-outre-mer-2017-2-page-189.htm> , consulté le 27 août 2020]

HRABANSKI Marie, 2015, « Du national à l'international : l'émergence d'un « nouvel » instrument de politique publique, les paiements pour services environnementaux (PSE) », *Natures Sciences Sociétés*, vol. 23, n° 3, pp. 234-243 [URL : <https://www.cairn.info/revue-natures-sciences-societes-2015-3-page-234.htm> , consulté le 31 juillet 2020]

HUYARD Caroline, 2011, « Pourquoi s'associer ? Quatre motifs d'entrée dans un collectif dans les associations de maladies rares », *Revue Française de Sociologie*, vol. 52, n° 4, pp. 719-745, 837, 839-842 [URL : <https://search.proquest.com/sociologicalabstracts/docview/914348836/fulltext/6D47C3636CEB46E7P/Q1?accountid=14630> , consulté le 4 août 2020]

JONES Russel A. (dir.), BURNAY Nathalie et SERVAIS Olivier, 2000, « Chapitre 2. L'observation participante », *Méthodes de recherche en sciences humaines*, De Boeck Supérieur, pp. 45-74 [URL : <https://www.cairn.info/methodes-de-recherche-en-sciences-humaines--9782804128005-page-45.htm> , consulté le 12 juillet 2020]

LAVILLE Bettina, 2013, « Vingt ans après Rio, quelle viabilité pour le « foyer de l'humanité » ? », *Vraiment durable*, vol. 3, n° 1, pp. 23-45 [URL : <https://www.cairn.info/revue-vraiment-durable-2013-1-page-23.htm> , consulté le 20 juillet 2020]

LE COQ Jean-François, FAURE Guy et SAENZ Fernando, 2012, « Les organisations de producteurs dans le système de services agricoles au Costa Rica », *Économie rurale*, 330-331, pp. 175-190 [URL : <http://journals.openedition.org/economierurale/3564> , consulté le 31 juillet 2020]

LEON Magdalena, traduit de l'espagnol par Hélène Le Doaré, 2017, « Les femmes face au pouvoir. Une réflexion sur l'empoderamiento », *Cahiers du Genre*, vol. 63, n° 2, pp. 23-43 [URL : <https://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2017-2-page-23.htm> , consulté le 11 et 12 juillet 2020]

LISCIA María Herminia Beatriz Di, 2007, « Memorias de mujeres. Un trabajo de empoderamiento », *Política y Cultura*, n° 28, pp. 38-64 [URL : <https://search.proquest.com/docview/207376645?accountid=14630> , consulté le 19 août 2020]

MUÑOZ Mercedes G., 2014, « Costa Rica : La abolición del ejército y la construcción de la paz regional », *Historia y Comunicación Social*, vol. 19, pp. 375-388

PEETERS Luc, 2017, « S'engager dans l'associatif ou en politique ? », *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, vol. 114-115, n° 2, pp. 237-263 [URL : <https://www.cairn.info/revue-les-cahiers-internationaux-de-psychologie-sociale-2017-2-page-237.htm> , consulté le 4 août 2020]

PHILIP Christine et DE BATTISTA Pierre, 2012, « Mise en œuvre de la méthodologie de l'observation participante dans le cadre d'un mémoire de M2 », *La nouvelle revue de l'adaptation et de la scolarisation*, vol. 59, n° 3, pp. 207-221 [URL : <https://www.cairn.info/revue-la-nouvelle-revue-de-l-adaptation-et-de-la-scolarisation-2012-3-page-207.htm> , consulté le 12 juillet 2020]

PIRET Bertrand, 2019, « Transmission familiale, identité et appartenance », *Sud/Nord*, vol. 28, n° 1, pp. 211-232 [URL : <https://www.cairn.info/revue-sud-nord-2019-1-page-211.htm> , consulté le 26 août 2020]

PROUTEAU Lionel et WOLFF François-Charles, 2004, « Donner son temps : les bénévoles dans la vie associative » *Economie et Statistique / Economics and Statistics*, INSEE, pp. 3-39

QUENIART Anne et CHARPENTIER Michèle, 2008, « La transmission des valeurs d'engagement des aînées à leur descendance : une étude de cas de deux lignées familiales », *Recherches Féministes*, vol. 21, n° 2, pp. 143-168 [URL : <https://search.proquest.com/sociologicalabstracts/docview/213836227/fulltextPDF/ECCF5961D7A4625PQ/1?accountid=14630> , consulté le 4 août 2020]

ROMELAER Pierre, 2005, « Chapitre 4. L'entretien de recherche », *Management des ressources humaines. Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales*, sous la direction de Roussel Patrice et Wacheux Frédéric, De Boeck Supérieur, pp. 101-137 [URL : <https://www.cairn.info/management-des-ressources-humaines--9782804147112-page-101.htm> , consulté le 13 juillet 2020]

ROUQUIE Alain, 1991, *Les forces politiques en Amérique centrale*, Editions Karthala, Collections « Hommes et Sociétés »

SCHWARTZ Gregory J., 2017, « The role of women in payment for environmental services programs in Osa, Costa Rica », *Gender, Place & Culture*, vol. 24, n° 6, pp. 890-910 [URL : <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/0966369X.2017.1342603> , consulté le 31 juillet 2020]

SNIDER Anna, AFONSO GALLEGOS Ana, GUTIERREZ Isabel et SIBELET Nicole, 2017, « Social capital and sustainable coffee certifications in Costa Rica », *Human Ecology*, vol. 45, n° 2, pp. 235-249 [URL :

<https://search.proquest.com/sociologicalabstracts/docview/1878052483/fulltextPDF/1E0886A7C50840FFPQ/1?accountid=14630> , consulté le 9 août 2020]

STÜHRENBURG Michaël et VENTURINI Éric (dir.), 1986, « 4 - Un Costa Rica au-dessus de tout soupçon », *L'Amérique centrale : la cinquième frontière ?*, Paris, La Découverte, « Cahiers libres », pp. 88-101 [URL : <https://www.cairn.info/l-amerique-centrale-la-cinquieme-frontiere--9782707116130-page-88.htm> , consulté le 7 juin 2020]

TULET Jean-Christian, 2008, « Le café, un marqueur identitaire en Amérique latine tropicale », *Les Cahiers d'Outre-Mer*, n° 243, pp. 243-262 [URL : <http://journals.openedition.org/com/5296> , consulté le 19 août 2020]

VERMEERSCH Stéphanie, 2004, « Entre individualisation et participation : l'engagement associatif bénévole », *Revue Française de Sociologie*, vol. 45, n° 4, pp. 681-710 [URL : <https://search.proquest.com/docview/209928772?accountid=14630> , consulté le 24 août 2020]

WEISS Edith Brown, 2009, « Le développement durable, une éthique pour le XXI^e siècle », Pierre Jacquet éd., *Regards sur la Terre 2009. La gouvernance du développement durable*, Presses de Sciences Po, pp. 222-233 [URL : <http://regardssurlaterre.com/le-developpement-durable-une-ethique-pour-le-xxie-siecle>, consulté le 23 juillet 2020]

YA-BITITI Gisaro M., LEBAILLY Philippe, ORJUELA Camilla, MBONYINKEBE Déo et BURNY Philippe, 2019, « “Coffee has given us Power to Act”: Coffee cooperatives and women empowerment in Rwanda’s rural areas - A case study of Karaba coffee cooperative » in ROELANTS Bruno *et al.*, *Cooperatives and the World of Work*, Routledge, pp. 97-107

Rapports et autre littérature grise

Asociación Servicios de Promoción Laboral (ASEPROLA), décembre 2004, Diagnostico. Situación y condiciones de la agroindustria piñera en Costa Rica, Costa Rica [URL : <https://laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/CR%20Pineapple%20Spanish.pdf>], consulté le 9 juillet 2020]

Consejo Nacional de Producción, août 2017, Piña, Bulletin n° 02, Análisis y Monitoreo de Mercados, Costa Rica [URL : https://www.cnp.go.cr/sim/sector_agricola/Frutas/pina/2020/M_pina_02-30-08-2017.pdf], consulté le 4 juillet 2020]

Coopération technique belge (CTB), 2012, Les femmes, actrices du commerce équitable, Bruxelles

Environmental Justice Atlas, 22 mars 2019, PINDECO. Pineapple Development Corporation – Del Monte, Costa Rica [URL : <https://ejatlas.org/conflict/pindeco-pineapple-development-corporation-del-monte-costa-rica>], consulté le 5 et 8 juin et 4 juillet 2020]

GONZÁLEZ GUZMÁN Vicente Emilio, GAVIRIA GÓMEZ Ary Gerardo et CABEZAS JIMÉNEZ Fernando, 2019, El trabajo productivo y la asociatividad de la mujer rural conceptuada desde el empoderamiento económico y la perspectiva de género. Estudio de caso en la asociación de mujeres caficultoras “MAIKAFE” municipio de Piendamó, departamento del Cauca – Colombia, Travail de fin d'études pour le Master en gestion des organisations, Universidad Cooperativa de Colombia [URL : https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/7851/1/2019_Trabajo_Productividad_AsociatividadMujerRural.pdf], consulté les 28 août et 2 septembre 2020]

International Coffee Organization, septembre 2018, Gender equality in the coffee sector – An insight report from the International Coffee Organization

International Labor Rights Forum (ILRF), 20 octobre 2008, The sour taste of pineapple: how an expanding export industry undermines workers and their communities [URL : https://laborrights.org/sites/default/files/publications-and-resources/ILRF_pineapplereport.pdf], consulté le 11 juillet 2020]

JIMENEZ-FONTANA Pamela, juin 2016, Challenges to increase female labor force participation : Gender inequality in Costa Rica, *working paper* dans le cadre de la 11e réunion globale du Réseau des Comptes de Transferts Nationaux (NTA) - Dividende démographique et développement africain, 20-24 juin 2016, Sénégal

LEBRUN Jared, Coffee, 7 mai 2019, Costa Rica and cooperatives. How Consumers and Producers Responded to Changes in the Global Commodity Market, Plan II Honors Program, The University of Texas

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2008, Gender and Sustainable Development. Maximising the Economic, Social and Environmental Role of Women, Éditions OCDE, Paris [URL : https://read.oecd-ilibrary.org/environment/gender-and-sustainable-development_9789264049901-en#page4 , consulté le 24 mai et 19 juillet 2020]

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2015, « Chapitre 3. Évolution dans les pays membres de l'OCDE et dans certaines économies non membres », *Perspectives économiques de l'OCDE*, vol. 98, n° 2, pp. 97-260 [URL : <https://www.cairn.info/revue-perspectives-economiques-de-l-ocde-2015-2-page-97.htm> , consulté le 31 juillet 2020]

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 10 avril 2020, OECD Accession Review of Costa Rica in the Fields of Environment and Waste. Summary Report

Programa Bandera Azul Ecológica, 2018, Informe Galardonados 2018 [URL : <https://www.banderaazulecolologica.org/user/pages/05.galardonados/Informe%20Ganadores%202018%20PBAE%20Versi%C3%B3n%202.pdf?cache> , consulté le 15 et 16 juin 2020]

RAMÍREZ AVILES Iván, 2012, Participación económica : ¿ Primer paso para el empoderamiento de las mujeres ?, travail présenté dans le cadre de la 8^e rencontre nationale sur l'émancipation des femmes organisée par la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Mexique, 8-9 mai 2012 [URL : http://repository.uaeh.edu.mx/bitstream/bitstream/handle/123456789/12527/Memoria_8_Encuentro_sobre_Empoderamiento_Femenino.pdf?sequence=1&isAllowed=y#page=158 , consulté le 26 août 2020]

Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina (SITEAL), actualisé en 2019, Perfil de país : Costa Rica [URL : https://www.siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_informe_pdfs/costa_rica_dpe_-_8_11_19_0.pdf , consulté le 24 août 2020]

STEIN Laura N., 2017, Coffee Certifications as Potential Pathways to Women's Empowerment in Costa Rica, *Graduate Student Theses, Dissertations, & Professional Papers*, University of Montana, Missoula [URL : <https://scholarworks.umt.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=12151&context=etd> , consulté le 24 août 2020]

UNICEF Costa Rica, 1999, Análisis Situacional de los derechos de las niñas y las adolescentes en Costa Rica, San José [URL : <https://www.unicef.org/costarica/media/266/file/An%C3%A1lisis%20Situacional%20de%20los%20derechos%20de%20las%20ni%C3%B1as%20y%20las%20adolescentes%20en%20Costa%20Rica.pdf> , consulté le 23 août 2020]

WENDLING Z.A., EMERSON J.W., DE SHERBININ A., ESTY D.C., *et al.*, 2020, 2020 Environmental Performance Index, New Haven, CT : *Yale Center for Environmental Law & Policy* [URL : <https://epi.yale.edu/epi-results/2020/component/epi> , consulté le 31 juillet 2020]

World Future Council, mai 2020, Policy roadmap for 100% renewable energy in Costa Rica. Achieving a fully decarbonised energy system [URL : https://www.worldfuturecouncil.org/wp-content/uploads/2020/06/wfc_costarica-100-re-roadmap_FINAL1.pdf , consulté le 14 août 2020]

Supports universitaires

PIROTTE Gautier, THOMAS Frédéric, ZACHARIE Arnaud, *Séminaire d'actualité de la coopération internationale*, cours dispensé à l'Université de Liège entre septembre et décembre 2019

VERCRUYSSSE Noémie, 2019-2020, « Rapport de stage : *Asociación de Mujeres Organizadas de Biotley* (ASOMOBI), Costa Rica », dans le cadre de *Stage et séminaire de pratiques professionnelles* donné par Maccatory Bénédicte, Dieudonné Mélodie et Beaulieu Pierre

Sites internet

Agence belge de développement (Enabel, anciennement CTB) <https://www.enabel.be/fr>

Áreas Protegidas y Parques Nacionales de Costa Rica
<https://areasyparques.com/areasprotegidas/parque-internacional-la-amistad/>

Asociación de Mujeres Organizadas de Biolley <http://asomobi-costarica.com/>

Café Imports Europe <https://www.cafeimports.com/europe>

Consejo Nacional de Producción de Costa Rica <https://www.cnp.go.cr/>

Constitución Política de la República de Costa Rica
<http://www.costaricaweb.com/general/constitucion.htm>

Dictionnaire Larousse <https://www.larousse.fr/>

Dole (entreprise multinationale fruitière américaine) <https://www.dole.com/>

Gumutindo Coffee Cooperative Enterprise (Ouganda) <http://gumutindocoffeecoop.com/>

Informations sur Gita Sen <https://www.nairobisummiticpd.org/speaker/ss4gita-sen>

Informations sur Caren Grown <https://www.worldbank.org/en/about/people/c/caren-grown>

Instituto del Café de Costa Rica <http://www.icafe.cr/>

Instituto Mixto de Ayuda Social <https://www.imas.go.cr/>

Instituto Nacional de Aprendizaje <https://www.ina.ac.cr/SitePages/Inicio.aspx>

Ministerio de Agricultura y Ganadería <https://mag.go.cr/>

Pan Para el Mundo <https://www.brot-fuer-die-welt.de/es/pan-para-el-mundo/>

Presidencia Costa Rica <https://www.presidencia.go.cr/autoridades/equipo-presidencial/carlos-alvarado-quesada/>

Programa Bandera Azul Ecológica Costa Rica <https://www.banderaazulecologica.org/>

Sistema de Información de Tendencias Educativas en América Latina (SITEAL)
<https://www.siteal.iiep.unesco.org/>

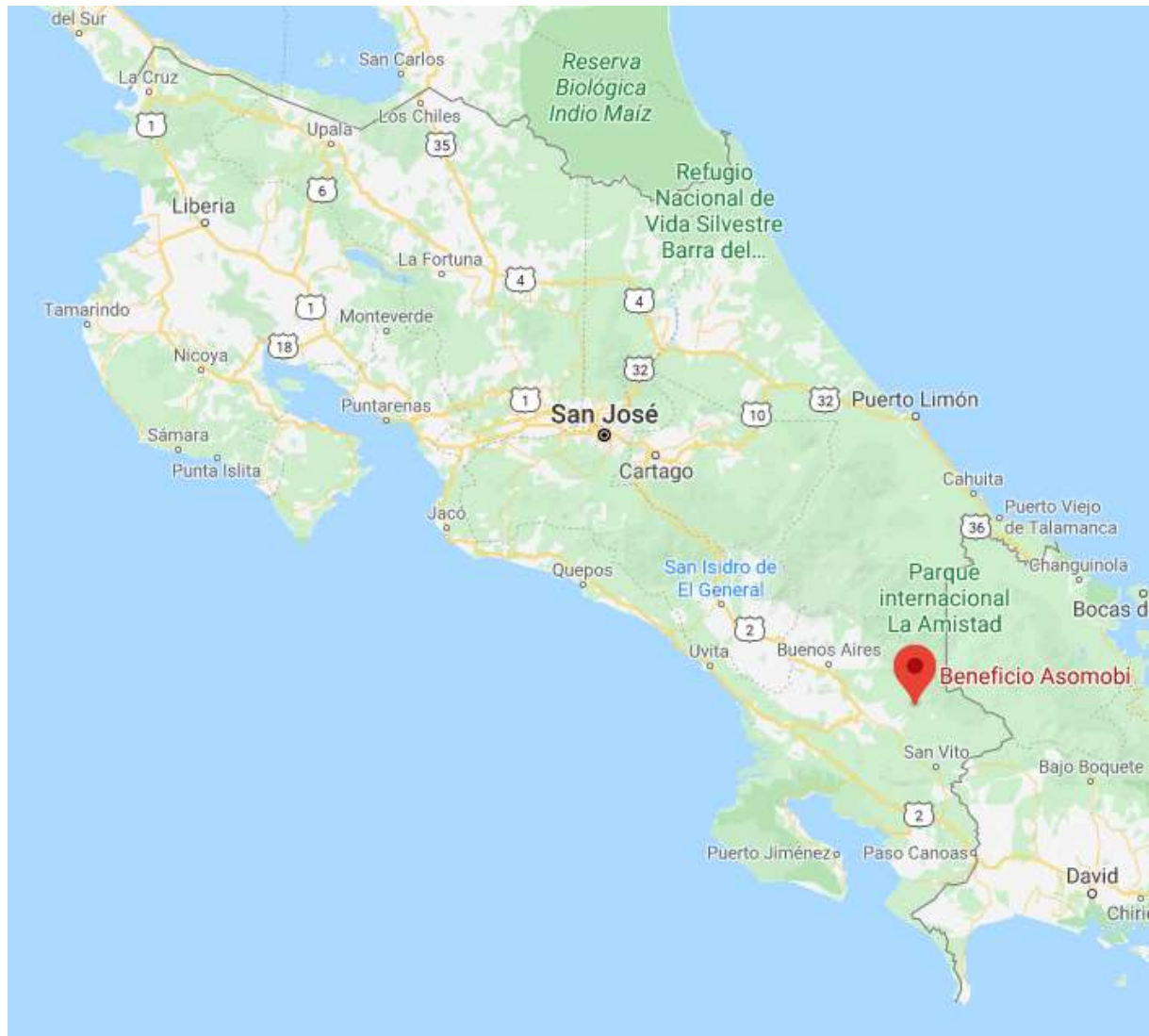
Site web officiel du tourisme du Costa Rica <https://www.visitcostarica.com/es>

Women's Major Group <http://www.womenmajorgroup.org/>

Annexes

Annexe 1 - Localisation ASOMOBI	82
Annexe 2 - Infrastructures ASOMOBI.....	83
Annexe 3 - Paysage PINDECO	84
Annexe 4 - Activités réalisées et personnes rencontrées sur le terrain.....	85
Annexe 5 – Grille d’entretien utilisée avec les socias	87
Annexe 6 – Grille d’entretien utilisée avec les hommes	89
Annexe 7 - Fiche descriptive des interrogés.es.....	90

Annexe 1 - Localisation ASOMOB



Source : Google maps

Annexe 2 - Infrastructures ASOMOB



Source : Google maps

*La Posada Cerro Biolley
(auberge)*



Source : page Facebook de l'association
<https://www.facebook.com/asomobi.biolley/>

*La oficina (bureau, à gauche)
et salle de réunion (à droite)*



Source : photo personnelle

La tostadora



Source : photo personnelle

Annexe 3 - Paysage PINDECO



Source : Pascale Sury pour Mr Mondialisation <https://mrmondialisation.org/les-travailleurs-des-plantations-dananas-voient-rouge-au-costa-rica/>

Annexe 4 - Activités réalisées et personnes rencontrées sur le terrain

Une journée type au sein d'ASOMOBİ se déroulait de la manière suivante :

- Arrivée à l'association et début des activités à 8h.
- De temps en temps, pause-café vers 10h.
- Reprise des activités jusque 12h.
- Pause midi de 12 à 13h.
- Reprise des activités à 13h.
- Pause-café vers 14h.
- Reprise des activités jusque 15h, moment où les prestations se terminaient.

Ces journées de travail prenaient place du lundi au vendredi. Les week-ends étaient libres et étaient très souvent passés en présence de certaines *socias* et de leur famille pour des sorties à la rivière ou des randonnées.

Durant mes huit semaines de stage et de terrain de mémoire, j'ai eu l'occasion de participer à :

- La comptabilité, chaque premier jour du mois, avec l'aide de Gabriela, l'administratrice de l'association.
- La sélection à la main des grains de café de première et de seconde qualité, la torréfaction de ces grains, le mélange, la mouture et l'emballage en fonction des commandes, en collaboration avec Angelina et Mendi.
- Le nettoyage des machines, des ustensiles, des outils et de la salle utilisés pour le travail du café, en collaboration avec Angelina et Mendi.
- Le nettoyage et l'entretien de l'auberge (chambres et pièces communes).
- La préparation des repas pour les touristes (petit-déjeuner, dîner, souper et snack) avec, la plupart du temps, Marissa, Aurelia, Grisel, Vilma et/ou Lucila.
- La réalisation de perles en papier recyclé et la création de bijoux (boucles d'oreilles, colliers et bracelets) et de porte-clés à destination des touristes qui voudraient en acheter, en collaboration avec Angelina et Mendi.
- L'entretien des parterres de fleurs autour de l'auberge (désherbage, nettoyage, arrosage), avec l'aide de Marissa et Grisel.
- La création et la décoration de panneaux en bois permettant de délimiter le terrain caféier de Marissa, activité nécessaire à l'obtention de la *Bandera Azul Ecológica*. Avec l'aide de Marissa.
- La rénovation d'une table et de deux bancs à l'aide de mosaïque représentant des fleurs de la région.
- La préparation de glace à la fève de cacao et la mise en bouteilles de vin à la *rosa de Jamaica* pour le projet personnel de Lucila, avec son aide.

- La restauration et l'entretien du potager de l'école primaire de Biolley, et le nettoyage et le rangement d'un cellier abritant le matériel scolaire. Avec l'aide d'Irina et d'une autre institutrice.

Tous ces moments de travail et d'activités ont également été des moments de partage d'expériences et de discussions autour du Costa Rica, de l'association, du travail des femmes et des questions plus sérieuses concernant ce dernier. Vivant moi-même avec une *socia* et son mari durant la durée de mon stage, j'ai eu l'occasion d'avoir des discussions profondes avec eux sur la vie au Costa Rica en général, à Biolley plus particulièrement, sur l'association et son histoire, etc. Vivre avec Marissa et travailler quotidiennement avec Gabriela, Angelina et Mendi m'a permis de creuser certains sujets ou points pour lesquels j'avais un intérêt particulier.

J'ai passé les entretiens avec Gabriela, Mendi, Angelina, Karol, Marissa, Lucila, Grisel, Aurelia, Irina, Manuel, Jorge et Tito. J'ai également eu des discussions informelles avec ces personnes-là, lors des activités citées ci-dessus ou lors de visites spontanées chez elles. J'ai également rencontré quatre autres *socias*, avec qui je n'ai pas eu l'occasion de discuter de l'association ou de mon sujet de mémoire. À part Jorge, Tito et Manuel, j'ai rencontré quatre autres fils et maris et deux filles de *socias*. Je n'ai pas non plus eu l'opportunité d'approfondir des sujets sérieux avec ces personnes-là, par manque de temps ou d'opportunité.

Annexe 5 – Grille d’entretien utilisée avec les socias

Brève description

- Pouvez-vous vous présenter brièvement ?
- Depuis combien de temps êtes-vous *socia* au sein d’ASOMOBİ ? Comment l’êtes-vous devenue ?
- Que faites-vous/quel est votre rôle au sein de l’association ? A quelle fréquence ?
- Produisez-vous du café pour le vendre à l’association ?

Motivations à devenir *socias*

- Quelles ont été vos motivations principales à faire partie de l’association ?
- Globalement, qu’est-ce qu’ASOMOBİ vous apporte dans la vie de tous les jours ?
- Qu’est-ce que l’association peut vous offrir sur le long-terme ?

Dimension économique

- Aviez-vous un autre emploi avant de faire partie de l’association ?
- De quelle manière recevoir un salaire a changé des choses dans votre vie ?
- Qu’est-ce que votre salaire vous a permis/vous permet d’entreprendre ?
- En quoi recevoir un salaire vous a aidé, ou non, à apprendre à gérer et économiser votre argent ?

Changements dans les rapports homme-femme

- Est-ce que le fait de recevoir un salaire a changé le rapport à votre mari dans les décisions et la vie de famille ? Si oui, comment ?
- De quelle manière pensez-vous que faire partie d’une association de femmes peut changer les rapports hommes-femmes au sein des foyers ? Et de la société ?
- De quelle façon pensez-vous que ces rapports ont changé à Biolley depuis la création d’ASOMOBİ ?

Dimension intergénérationnelle

- ASOMOBİ est une histoire de famille, quels sentiments vous apporte le fait de travailler avec (ou après) votre mère, tante, belle-mère et/ou sœur ?
- Pour vous, était-ce logique de faire partie d’ASOMOBİ comme les membres de votre famille ? Pourquoi ?

- Deux Allemandes sont également *socias*, de quelle manière pensez-vous qu'ASOMOBI va évoluer ? L'association va-t-elle rester familiale ou non ?
- De quelle façon pensez-vous que vos enfants feront eux-mêmes partie de l'association ?

Inclusion limitée des maris et des fils

- Vos filles peuvent devenir partenaires mais pas vos maris ni vos fils, pourquoi ?
- Quel avenir s'offre aux hommes de Biolley/quelles autres options de travail ont-ils à Biolley ?
- Comment pensez-vous que les hommes se sentent face au fait de ne pas pouvoir être partenaires d'ASOMOBI ?
- Est-ce que des hommes ont déjà remis en cause cette décision et demandé un rôle plus actif au sein de l'association ?

Empoderamiento

- Avez-vous déjà entendu parler de l'*empoderamiento* ? Qu'est-ce que cela signifie pour vous ?
- D'après ce que vous m'en dites, pensez-vous qu'ASOMOBI permet l'*empoderamiento* de ses membres ? De quelle manière ?

Durabilité

- ASOMOBI transforme et vend du café *sostenible*. Pour vous, que signifie *sostenible* ?
- Est-ce que le projet d'ASOMOBI a été de produire et de vendre du café *sostenible* dès le départ ?
- Dans quelle mesure croyez-vous que PINDECO a un effet sur votre café ?

Annexe 6 – Grille d’entretien utilisée avec les hommes

Brève description

- Pouvez-vous vous présenter brièvement ?
- Quel est votre métier/quelles études suivez-vous ? Depuis combien de temps ?

Rapport à ASOMOBI en tant qu’homme

- Travaillez-vous pour ASOMOBI ? Si oui, à quelle fréquence et dans quoi ?
- Qui de votre famille est *socia* d’ASOMOBI ? Depuis combien de temps ?
- Que pensez-vous d’ASOMOBI en général ?
- Qu’est-ce qu’ASOMOBI vous apporte personnellement dans la vie de tous les jours ?
- Qu’est-ce qu’ASOMOBI peut vous apporter sur le long-terme ?

Evolution dans les rapports homme-femme

- Comment sont prises les décisions au sein de votre famille ?
- Est-ce que le fait qu’un membre de votre famille fasse partie d’une association de femmes a changé les rapports homme-femme au sein de votre foyer ? Si oui, comment ?
- Pensez-vous que les rapports de genre ont changé à Biolley depuis la création d’ASOMOBI ? Si oui, de quelle manière ?

Sentiment d’exclusion ?

- Pourquoi est-ce que les filles peuvent devenir *socias* mais pas les fils ou les maris ? Comment vous sentez-vous par rapport à cette décision ?
- Quel avenir s’offre aux hommes de Biolley ?
- Aimerez-vous avoir l’option de devenir *socio* ? Pourquoi ?
- Produisez-vous du café pour le vendre à ASOMOBI ? Comment vous sentez-vous face au fait que ce sont maintenant les femmes qui reprennent cette production ?

Annexe 7 - Fiche descriptive des interrogés.es

Prénom et âge	Situation familiale	Années d'expérience et fonction au sein d'ASOMOB	Relation avec autres <i>socias</i>	Production de café ? <i>Bandera Azul Ecológica</i> ?	Durée de l'entretien
Gabriela, 36 ans	Mariée, 3 fils Epoux est un des producteurs de café de l'association	<i>Socia</i> depuis 23 ans (fondatrice dès ses 13 ans) Administratrice à temps plein depuis 3 ans (salariée)	Fille d'une autre des fondatrices Sœur d'une <i>socia</i>	Cultive des plants de café avec son mari A déjà obtenu la <i>Bandera Azul Ecológica</i>	28 :07
Mendi, 35 ans	Mariée, 1 fils et 1 fille	<i>Socia</i> depuis 19 ans Employée à la <i>tostadora</i> à temps plein depuis 6 ans (salariée)	Belle-fille d'une des fondatrices Nièce de Marissa Cousine d'Aurelia	Cultive des plants de café avec son mari Est en train de rédiger son rapport pour obtenir la <i>Bandera Azul Ecológica</i>	27 :46
Angelina, 51 ans	Divorcée, 2 fils et 2 filles	<i>Socia</i> depuis 18 ans Employée à la <i>tostadora</i> à temps plein depuis 6 ans (salariée)	Fille de la fondatrice et première présidente <i>Doña</i> Hilda Sœur de Karol et d'Irina	Non	45 :11
Karol, 45 ans	Divorcée, 1 fille et 1 fils	<i>Socia</i> depuis 4 ans Présidente depuis 1 an	Fille de la fondatrice et première présidente <i>Doña</i> Hilda Sœur d'Angelina et d'Irina	Non	47 :22
Marissa, 57 ans	Mariée, 3 filles	<i>Socia</i> depuis 5 ans Aide l'association au besoin (payée selon prestation)	Tante de Mendi et d'Aurelia	Cultive des plants de café avec son mari	40 :01

				Est en train de rédiger son rapport pour obtenir la <i>Bandera Azul Ecológica</i>	
Lucila, 61 ans	Divorcée, 3 filles et 4 garçons	<i>Socia</i> depuis 23 ans (fondatrice à 38 ans) Présidente de 2004 à 2011 Aide l'association au besoin (payée selon prestation)	Mère de 2 <i>socias</i> actuelles dont l'une a été administratrice de 2005 à 2012	Cultive des plants de café avec l'aide de deux de ses fils A déjà obtenu la <i>Bandera Azul Ecológica</i>	45 :53
Grisel, 40 ans	Mariée, 1 fille	<i>Socia</i> depuis 12 ans Présidente de 2015 à 2017 Administratrice de 2017 à 2020 Aide l'association au besoin (payée selon prestation)	Belle-sœur de 2 <i>socias</i>	Non	50 :15
Aurelia, 37 ans	Mariée, 1 fils et 1 fille	<i>Socia</i> depuis 3 ans Aide l'association au besoin (payée selon prestation)	Nièce de Marissa Cousine de Mendi	Cultive des plants de café avec son mari Est en train de rédiger son rapport pour obtenir la <i>Bandera Azul Ecológica</i>	21 :40
Irina, 53 ans	Divorcée, en couple, 2 fils et 1 fille	<i>Socia</i> depuis 15 ans Procureure du conseil d'administration depuis 2 ans	Fille de la fondatrice et première présidente <i>Doña</i> Hilda Sœur d'Angelina et de Karol	Cultive des plants de café avec son compagnon	31 :10

		Pas d'emploi au sein de l'association Institutrice à l'école du village		A déjà obtenu la <i>Bandera Azul Ecológica</i>	
Manuel, 55 ans	Marié, 1 fils et 1 fille	Travaille pour l'association depuis 18 ans (emploi fixe et temps plein d'août à janvier pour la préparation du café après la récolte, travaille au besoin le reste de l'année, payé selon prestation)	Mari de <i>socia</i> (travaille à ASOMOBİ depuis plus longtemps qu'elle) Beau-frère de Marissa	Non	19 :20
Jorge, 21 ans	Célibataire	Aide l'association lors des visites pour les touristes (sait parler anglais et allemand) Etudiant en tourisme durable	Fils de Lucila, fondatrice et présidente de 2004 à 2011 Frère de 2 <i>socias</i>	Oui, par l'intermédiaire de sa mère Lucila	Réponses par écrit
Tito, 23 ans	Célibataire	Aide l'association au besoin Etudiant en planification économique et promotion sociale	Fils de Gabriela, fondatrice	Oui, par l'intermédiaire de sa mère Gabriela	Réponses par écrit